



ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PHRA NAKHON  
PERSONNEL'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
AND WORK LIFE QUALITY

ถาวร อ่อนละออ  
THAWORN ONLAOR

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2561



ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PHRA NAKHON  
PERSONNEL'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
AND WORK LIFE QUALITY

ถาวร อ่อนละออ  
THAWORN ONLAOR

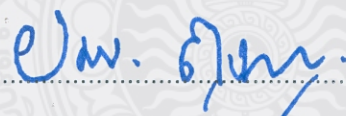
วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2561  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
ชื่อ นามสกุล นายถาวร อ่อนละออ  
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
กลุ่มวิชา การจัดการ  
คณะ บริหารธุรกิจ  
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.อมร ฤงสูรธรณ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

  
.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร)

  
.....กรรมการ  
(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)

  
.....กรรมการ  
(ดร.อมร ฤงสูรธรณ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

  
.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(ดร.ปริญญา มากลิน)

วันที่ 27 เดือน 6 เมษายน พ.ศ. 2564

ชื่อวิทยานิพนธ์	ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ชื่อ สกุล	ถาวร อ่อนละออ
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา และคณะ	การจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2561

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 303 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA ) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับดี ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับดี และคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับดี นอกจากนี้ ยังพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

**คำสำคัญ :** ความสัมพันธ์, ความผูกพันต่อองค์กร, คุณภาพชีวิต

<b>Thesis Title</b>	Rajamangala University of Technology Phra Nakhon Personnel's Organizational Commitment and Work Life Quality
<b>Author</b>	Thaworn Onlaor
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Field Study</b>	Management
<b>Academic Year</b>	2018

## ABSTRACT

The purpose of this research was to explore the organizational commitment and compare factors affecting the organizational commitment, as well as study the relationship of the factors affecting the organizational commitment of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon personnel. 303 samples were asked to respond to a questionnaire, which was used as a research tool. Statistics used for the data analysis were percentage, mean, One-Way ANOVA and significance level at 0.05.

The results of this research revealed that the overall personnel of Rajamangala University of Technology Phranakhon were organizationally committed in good level as well as their work life quality. In addition, the level of organizational commitment of the personnel with dissimilarities in terms of the age, marital status, educational level, work experience were 0.05 statistically different. In addition to that, the overall job characteristics were positively correlated with overall organizational commitment and work experience. In the Operate overall, this was positively associated with the overall organizational commitment.

**Keywords :** Relationship, Organizational Commitment, Work Life Quality

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.อมร ฤงสูรวรรณ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และความช่วยเหลือในหลายสิ่งหลายอย่างจนกระทั่งลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณ ดร.อมร ฤงสูรวรรณ ดร.ธนัส ภัทมงคล ผศ.ดร.มาเรียม นะมิ ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยพร้อมทั้งให้คำแนะนำ ตลอดจนข้อคิดที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิจัย

ท้ายสุดนี้ ขอขอบคุณ คณะผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ได้ให้ความร่วมมือในการดำเนินการทดลอง นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับการช่วยเหลือและกำลังใจจากครอบครัวอันอบอุ่น และเพื่อนๆ ตลอดจนบุคคลต่างๆ ที่ให้ความช่วยเหลืออีกมากที่ผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้หมดในที่นี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและความปรารถนาดีของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณและขอบคุณไว้ในโอกาสนี้

ถาวร อ่อนละออ

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฎ
1. บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 สมมติฐาน	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวความคิด	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	10
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	13
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
3. วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
3.3 การสร้างเครื่องมือ	42
3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	43
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	45

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 สัญลักษณ์และความหมายที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	47
4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	49
4.4 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน	53
4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน	62
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา	93
5.2 อภิปรายผล	100
5.3 ข้อเสนอแนะ	102
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก	116
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์	117
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	121
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	129



## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	41
4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	47
4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม และจำแนกรายด้าน	49
4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความผูกพันด้านความรู้สึก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกรายข้อ	50
4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความผูกพันด้านความรู้สึก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกรายข้อ	51
4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทางสังคมบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกรายข้อ	52
4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม และจำแนกรายด้าน	53
4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอจำแนกรายข้อ	54
4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จำแนกรายข้อ	55
4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกราย	56

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าจำแนกรายข้อ	57
4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความรู้สึกรับรู้ถึงการเป็นเจ้าของ และการทำงานร่วมกัน จำแนกรายข้อ	58
4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านลักษณะการบริหารงาน จำแนกรายข้อ	59
4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตความเป็นอยู่จำแนกรายข้อ	60
4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความภาคภูมิใจ ในหน่วยงาน จำแนกรายข้อ	61
4.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ	62
4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ	63
4.17 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกรับรู้ถึงการ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	64
4.18 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	64
4.19 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	65

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.20 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	66
4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพการสมรส	66
4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับ การศึกษา	67
4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	68
4.24 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	69
4.25 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	70
4.26 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	71
4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	71
4.28 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่	72
4.29 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่	73
4.30 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานทางสังคมจำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่	74
4.31 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมจำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่	74

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	75
4.33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ	76
4.34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน จำแนกตามอายุ	77
4.35 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	78
4.36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานจำแนกตามสถานภาพการสมรส	79
4.37 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยมีระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา	80
4.38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	81
4.39 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	82
4.40 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่	83
4.41 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่	84
4.42 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่	84
4.43 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่	85

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.44 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่	86
4.45 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะ การบริหาร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่	86
4.46 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่	87
4.47 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในหน่วยงาน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่	88
4.48 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมจำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่	88
4.49 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	89
4.50 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความผูกพัน ต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	90

## สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 แผนภูมิการพัฒนานวัตกรรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	3
1.2 แบบจำลองแนวความคิดของปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน	6



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้นั้นจะต้องมีการอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายประการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ ดังนั้นองค์กรจึงจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการแข่งขันกันเปิดกว้างอย่างเสรีธุรกิจต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงและมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ องค์กรจึง จำเป็นต้องมีการปรับตัว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมของสังคมเศรษฐกิจการเมือง เทคโนโลยี และสภาพการณ์ของโลกที่เกิดขึ้นได้ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาประเทศตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, 2555) ซึ่งในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการ ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูงสุด เนื่องจากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ดีมีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร ดังคำกล่าวที่กล่าวไว้ว่า “คนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร สามารถสร้างคุณภาพการแก่องค์กรอย่างมหาศาล” (สุรชัย แก้วพิกุล, 2552) ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหา ให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ดังหลักปรัชญาพื้นฐานที่ได้กล่าวถึงทรัพยากร มนุษย์ไว้ว่า “การยอมรับคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์จะมีผลต่องานขององค์กร” (พนิดา อร่ามจรัส, 2552) ดังนั้นความสำเร็จขององค์กรจึงเกิดจากการที่องค์กรมีสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถ (พนิดา อร่ามจรัส, 2552)

จากความสำคัญข้างต้นจะเห็นถึงอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร โดยจะทำการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

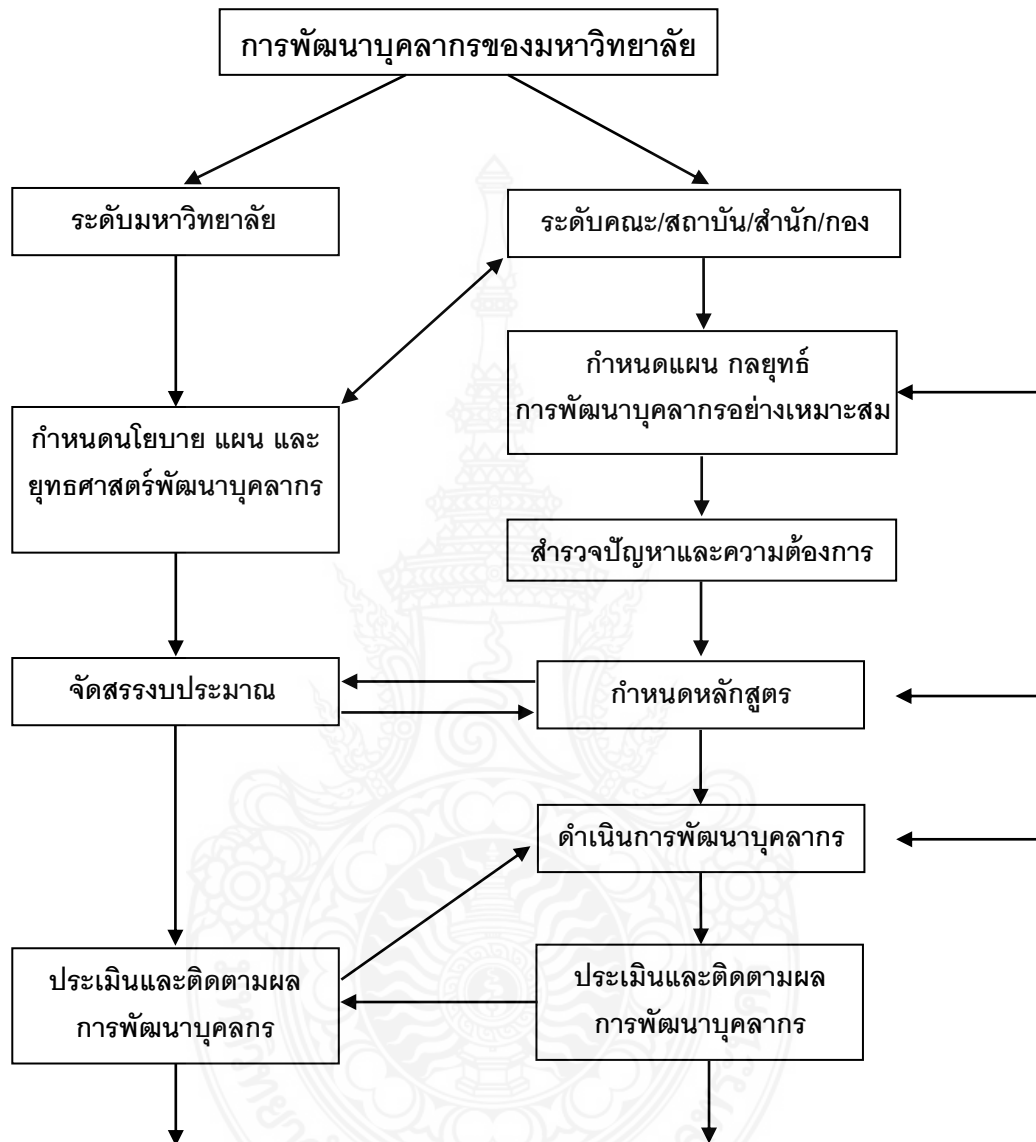
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 พันธกิจของมหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมุ่งผลิตบัณฑิตเป็นนักปฏิบัติที่มีคุณภาพ คุณธรรม จรรยาบรรณ ในวิชาชีพ สร้างสรรค์งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์เพื่อเป็นที่พึ่งของสังคมด้านบริการวิชาการ อนุรักษ์ ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนและบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีอาจารย์ สายวิชาการ จำนวน 557 คน และบุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวนทั้งสิ้น 686 คน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครดำเนินการจัดการเรียนการสอน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท ในหลากหลายสาขาวิชาชีพ

ซึ่ง United Nations (2007) ได้ให้ความหมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน คือการที่ได้รับการตอบสนองจากการทำงานและส่งผลให้การดำเนินชีวิตที่ดีขึ้นของบุคคล และการได้รับการทำงานที่เหมาะสม ในสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย มีความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความยุติธรรมมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ และสอดคล้องกับ Mow Day (1981) อ้างถึงใน มนสิกา อนุกุล, 2553. ให้ความหมายคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกของบุคคลที่แสดงออกมามากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะความสัมพันธ์ที่แน่นหนาเป็นแรงผลักดันให้บุคลากร เต็มใจ เต็มที่ ที่จะอุทิศตัวเต็มความสามารถ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้กับองค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น โดยสรุป ได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกของบุคคล ที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีและความสัมพันธ์ที่แน่นหนาส่งผลผลิตงานให้กับองค์กรที่ดีขึ้น ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานและการได้รับการทำงานที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย และมีความมั่นคงในการทำงาน และมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์

มหาวิทยาลัยตระหนักถึงภาระหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ สนองความต้องการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ ปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพการศึกษา ได้แก่ คุณภาพและศักยภาพของบุคลากร การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์ที่สำคัญ คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีผลการปฏิบัติงาน เพื่อนามมหาวิทยาลัยให้สามารถปฏิบัติพันธกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้



ภาพ 1.1 แผนภูมิการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อ องค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีลักษณะปัจจัย ส่วนบุคคลแตกต่างกัน เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการ แก้ไขปัญหา ปรับปรุงการบริหาร ให้ความสำคัญและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษา

ต่อเนื่อง ให้เกิดขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.2.2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.3 เพื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## 1.3 สมมติฐาน

1.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

1.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยกำหนดขอบเขตด้านต่างๆ ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานเงินรายได้ และพนักงานราชการ แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการมีจำนวนทั้งหมด 57 คน บุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวนทั้งหมด 635 คน รวมทั้งสิ้น 1,217 คน (ที่มา: กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลพระนคร ณ ตุลาคม 2560) โดยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2554) ได้จำนวน 303 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) แบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสายงานตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### 2.1 ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1.1 ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก

2.1.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

2.1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม

### 2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

2.2.2 สถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

2.2.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

2.2.4 ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

2.2.5 ความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน

2.2.6 ลักษณะการบริหารงาน

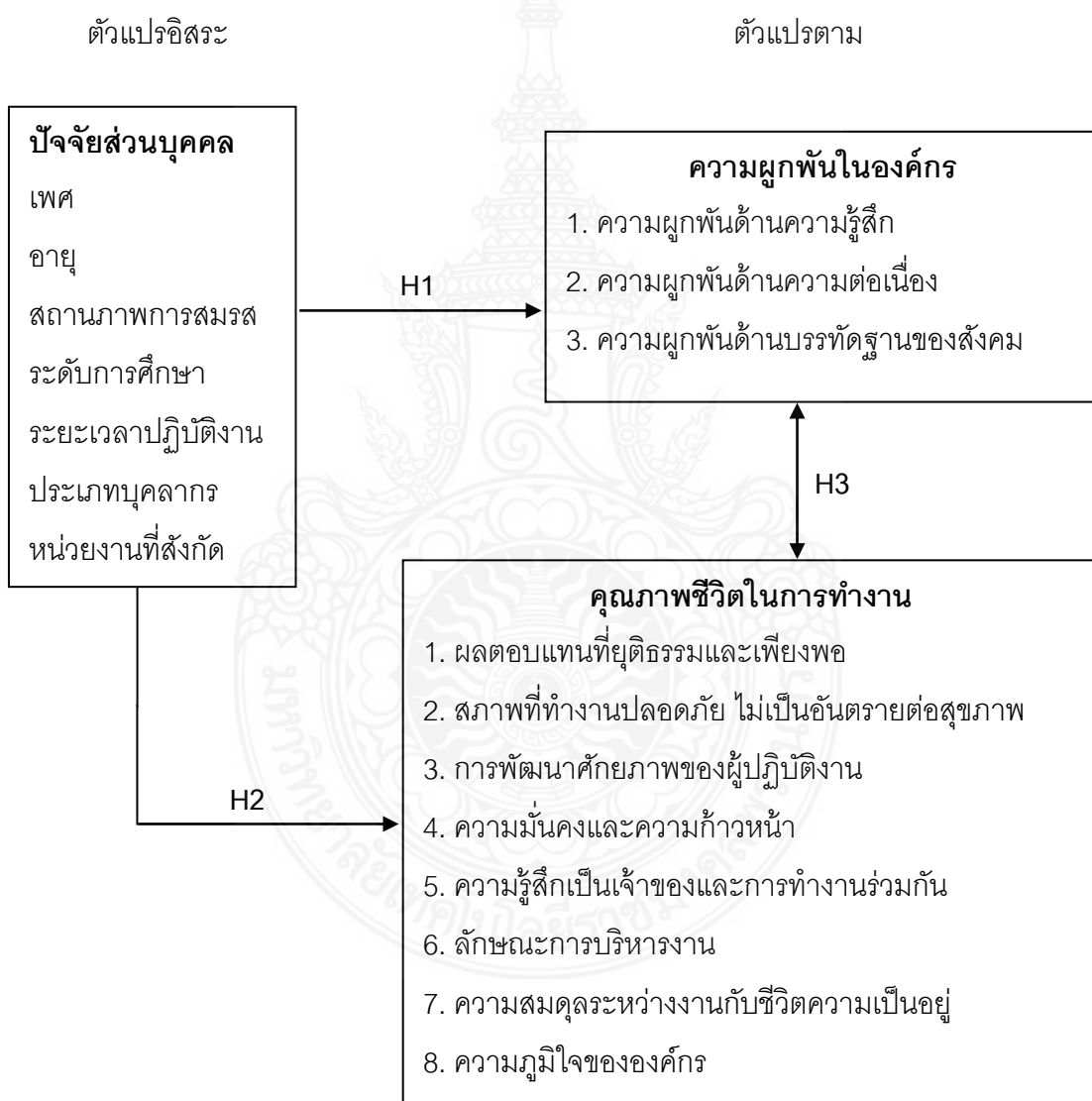
2.2.7 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่

2.2.8 ความภูมิใจในองค์กร

## 1.5 กรอบแนวความคิด

จากตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม สามารถนามากำหนดเป็นกรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ได้ดังรูป ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม

ภาพ 1.2 แบบจำลองแนวความคิดของปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน



## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารเข้าใจความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำไปสู่การยกระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

1.7.2 ผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารเข้าใจปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรอันนำไปสู่ความเข้าใจปัญหาและสามารถปรับปรุงระดับความผูกพันได้ตรงกลุ่มยิ่งขึ้น

1.7.3 ผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปสรุปความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการนำไปเป็นแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

**มหาวิทยาลัย** หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

**บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงาน เงินรายได้ และพนักงานราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด ดังต่อไปนี้

1. เพศ หมายถึง เพศของบุคลากร แบ่งเป็น เพศชาย และ เพศหญิง
2. อายุ หมายถึง ช่วงอายุของบุคลากร โดยนับตั้งแต่ปีเกิดถึงปีที่ทำแบบสอบถาม
3. สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพความเป็นจริงของการอยู่ร่วมกันของชาย-หญิง
4. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดหรือระดับการศึกษาสูงสุด
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาตั้งแต่บุคลากรเริ่มปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

**ประเภทบุคลากร** หมายถึง ประเภทของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานเงินรายได้ และพนักงานราชการ

**หน่วยงานที่สังกัด** หมายถึง สังกัดในการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อองค์กรมีส่วนร่วมและมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเชื่อถือ และรู้สึกดีเกี่ยวกับองค์กรปรารถนาที่จะทำสิ่งดี ๆ เพื่อองค์กร

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคลากรจะต้องสูญเสียหากออกจากองค์กรไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไป เพราะนั่นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม

**คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ลักษณะการทำงานที่มีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการหรือความปรารถนาในงานของบุคคลกับองค์กร 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” วัดได้จาก การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ จากงานอื่นๆ

2. สภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) วัดจากการที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาความสามารถ” วัดจากที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเองจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงานงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า (Growth) วัดจากที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. ความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน (Social Integration) วัดจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมี

บรรยากาศความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) วัดจากการมีความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร ที่มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม บุคลากรได้รับการเคารพในสิทธิ และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารยอมรับข้อคิดเห็นของบุคลากร บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ (Total Life Space) วัดจากภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจขององค์กร (Organizational Pride) วัดจากความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การที่บุคลากรขององค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะอุทิศตน อุทิศเวลาทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กรได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้น ๆ ได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ องค์กร จึงต้องสร้างสิ่งจูงใจ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันไป ทั้งในด้านความคิดและพฤติกรรม

องค์กรสมัยใหม่แบบญี่ปุ่นจะเน้นให้คนรักองค์กร ดูแลให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ ด้วยการสร้างความผูกพันในองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพราะจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานในการบริหารงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้พนักงานเกิดความผูกพันในหน่วยงาน หากผู้ปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันกับหน่วยงานแล้ว มีความรู้สึกอันดีต่อกัน ก็จะช่วยลดความขัดแย้งในหน่วยงานลงได้ ถ้าความขัดแย้งลดลงการทำงานก็จะเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้น (นิสดาร์ก เวชยานนท์, 2546)

#### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย คำนิยามไว้จำนวนมาก ซึ่งมีความแตกต่างกันออกไปตามทัศนคติของนักวิชาการของแต่ละท่าน ดังเช่น

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน รุจี อูคศิลป์ศักดิ์, 2546) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 ประการ คือ



1. แนวคิดทางด้านทัศนคติ หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสามารถให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง

1.1 ความเชื่อมั่นอันแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคลากร สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน บรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้บุคลากรก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายเหล่านั้น บุคลากรจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี และรู้สึกภูมิใจกับความเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคลากรรู้สึกว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรและสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอในการใช้ความพยายามเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น

1.3 ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เน้นการต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงการที่จะลาออกจากองค์กร หรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มรายได้ เงินเดือน สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้นเป็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งไม่คิดจะลาออก ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม

2. แนวคิดทางด้านพฤติกรรม หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่ผูกพันต่อองค์กรและพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับ และผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากทิ้งสภาพสมาชิกหรือลาออกไป ผลเสียนี้จะพิจารณาในรูปแบบของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

3. แนวคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการจงรักภักดีและเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลารู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์กรนั้น คือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่สมควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

อิทธิพันธ์ สันทัต (2552 อ้างถึงใน พิรญาณ์ รัตนน่วม, 2556) ได้ให้คำจำกัดความว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติซึ่งแสดงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคลากรรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอุทิศสละของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร โดยสมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างยั่งยืน อาจเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งบุคลากรยินดีกระทำเพื่อองค์กรโดยมิได้หวัง สิ่งตอบแทนใด ๆ

ทั้งนี้ให้ความหมายเกี่ยวกับ Organizational Commitment หรือ Employee Engagement หมายถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย ยอมรับค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท มีความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร ไม่ละทิ้งจากองค์กรไป การที่บุคลากรมีการแสดงออก ซึ่งความจงรักภักดีในด้านกำลังกายที่ทุ่มเทให้กับงานขององค์กรอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ทุ่มเทจิตใจให้มีความรู้สึกรักผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงานมีความเสียสละและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนา และองค์กรให้มีความก้าวหน้าต่อไป ส่วน O'Reilly ให้คำนิยาม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หมายถึง ความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันกับองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์กร โดยความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1) ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างขององค์กร เช่น ค่าจ้าง ฯลฯ

2) การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมรับทำตามความต้องการขององค์กร และความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3) การซึมซับค่านิยมในองค์กร (Internalization) คือ การที่ตนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Steers. (1991 อ้างถึงใน รุจี อุตศิลป์ศักดิ์, 2546) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร คือ เป็นความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้า

ร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะ สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

Buchanan. (1974) ได้อธิบายความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

- 1). ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกันกับตน
- 2). ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ดังนั้น จากแนวคิด ทฤษฎีที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของบุคลากร 1) ด้านความรู้สึก คือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อองค์กรมีส่วนร่วมและมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเชื่อถือ และรู้สึกดีเกี่ยวกับองค์กร ปรารถนาที่จะทำสิ่งดี ๆ เพื่อองค์กร 2) ความต่อเนื่อง คือ ความรู้สึกที่มีต่อค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคลากรจะต้องสูญเสียหากออกจากองค์กรไป และ 3) ด้านบรรทัดฐานของสังคม คือ ความรู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไป เพราะนั่นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม

## 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Shackman (2005 อ้างถึงใน Thanawit Butr-Udom, 2007) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นเรื่องที่นอกเหนือจากสิ่งที่เป็นความเป็นอยู่ที่ดีด้านวัตถุ แต่เกี่ยวข้องกับสภาพจิตที่ดี มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ มีเกียรติ มีการยอมรับจากสังคม มีความรู้สึกของการได้ถูกรักโดยคนอื่น ไม่มีความกลัว ความวิตกกังวล และอธิบายว่า “คุณภาพชีวิต” เป็นเรื่องซับซ้อนเพราะมีความเกี่ยวข้องกับ ความพอใจของแต่ละบุคคล ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความต้องการทางสังคม ทั้งในระดับจุลภาค และมหภาค

Hancock (2000 อ้างถึงใน Thanawit Butr-Udom, 2007) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตว่าเป็นความพอใจของชีวิต ความรู้สึกการมีคุณค่า มีสุขภาพดี มีความสุข สามารถปรับตัวได้ มีความหมาย และมีชีวิตที่มีความหมาย สามารถแยกแยะระหว่างคุณภาพที่ดีและไม่ดีของชีวิต มีหรือไม่มีความสุข พอใจหรือไม่พอใจ การตัดสินใจว่าคุณภาพชีวิตดีหรือไม่เกี่ยวข้องกับ ระดับความต้องการของบุคคล

Sirgy (2001 อ้างถึงใน Thanawit Butr-Udom, 2007) คุณภาพชีวิตเกี่ยวข้องกับความสุขสบายทางร่างกาย และส่วนประกอบของชีวิต ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กิจกรรมทางสังคม การพัฒนาตนเอง และการเติมเต็มด้านจิตวิญญาณ กิจกรรมนันทนาการเพื่อการผ่อนคลาย และส่วนสำคัญคือ การได้รับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ครบถ้วน

ปรีชา คร้ามพัทตร์ (2545) สรุปความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

เพ็ญผกา พุ่มพวง (2547) ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ทำให้รู้สึกมีความสุข ความพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานและประสิทธิผลขององค์การ

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) ให้คำจำกัดความไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ มีความมั่นคงในชีวิตตนเอง ซึ่งครอบคลุมถึงด้านต่างๆ ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ดังนี้

1. สุขภาวะทางกาย หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์

2. สุขภาวะทางอารมณ์ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

3. สุขภาวะทางสังคม หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนเองกับผู้อื่น ทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน

4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าในธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

United Nations (2007) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือสิ่งที่ได้รับตอบสนองจากการทำงานที่ส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคล ทั้งการได้รับการทำงานที่เหมาะสมในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความยุติธรรม และมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์

กองสวัสดิการแรงงาน (2547 อ้างถึงใน อัจฉริย์ ปัญญาญ และอรพิน สันติธีรากุล, 2559) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากร ที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ ที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2551) ได้ให้คำนิยามว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายความว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตของการทำงานในสถานประกอบการของคนทำงานเต็มเวลา เช่น การที่ลูกจ้างมีวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำ อาทิ รายได้จากการทำงานล่วงเวลา จากสถานประกอบการได้รับเงินพิเศษจากสถานประกอบการ ได้แก่ ค่าบริการ ค่าทิป เบี้ยขยัน เบี้ยงานหนัก รวมทั้งมีวันหยุด วันลา และได้รับค่าจ้างตามปกติ โดยไม่ต้องทำงาน ในวันหยุดและวันลาต่าง ๆ ตลอดจนได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน ได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมถึงสภาวะการเป็นหนี้และการออมเงินของคนทำงาน

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) ได้ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การดำรงชีวิตอยู่ในที่ทำงานด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ และมีความมั่นคง ซึ่งครอบคลุมถึงสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1) สุขภาวะทางกาย (Physical Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง เช่น พนักงานมีสุขภาพแข็งแรงอัตราการเกิดอุบัติเหตุและเจ็บป่วยลดลง มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในองค์กรมีหลักประกันการเข้าถึงบริการสุขภาพ

2) สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ ความรู้สึก สามารถบริหารจัดการทางอารมณ์ได้เหมาะสมและสร้างสรรค์ เช่นทำงานอย่างมีความสุข สนุกในการทำงาน มีทักษะในการจัดการกับความเครียดของตนเองได้ มีความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q.) รับรู้ถึงช่องทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ ลดบ่อเกิด ของความเครียด

3) สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่น เช่นการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีมิตรภาพในการทำงาน มีสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

4) สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสงบ ภูมิใจในงานที่ทำ พึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เช่น รู้รักสามัคคี รักองค์การ มีสติและปัญญา แก้ไขปัญหาด้วยเหตุด้วยผลและด้วยสันติวิธี

จากคำนิยามของนักวิชาการข้างต้น กล่าวโดยสรุป ได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์การ ที่จะต้องดำเนินการให้เกิดองค์ประกอบเหล่านั้น และการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้แก่องค์การไปจนถึงชีวิตส่วนตัวของพนักงาน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

### การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2549) ได้กล่าวว่า ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ผู้บริหาร หรือผู้นำขององค์การควรพิจารณาสิ่งเหล่านี้ คือ

- 1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ที่สามารถดำเนินชีวิตเป็นสุข
- 2) การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน ให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตน รวมทั้งความมั่นคงในด้านการจ้างงาน
- 3) การพัฒนาความสามารถของพนักงาน อันจะทำให้พนักงานได้รับรู้ เก็บเกี่ยวประสบการณ์ ได้เรียนรู้จากการทำงาน
- 4) ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน พนักงานต้องรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

5) การมีจังหวะชีวิตที่ดี เช่น มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว มีเวลาเป็นส่วนตัว มีจังหวะชีวิตในการดำเนินชีวิตที่เป็นอิสระ

6) มีความสัมพันธ์กันในสังคม เช่น การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ช่วยเหลือสังคมด้วยโอกาส การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการรณรงค์จัดกิจกรรม สังคมจะทำให้พนักงานรู้สึกดีและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อสังคมและตัวพนักงานเอง รวมทั้งหน่วยงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล (2552) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า คนทำงานหรือพนักงานควรทำงานอยู่ในที่ทำงาน หรือสถานประกอบการอย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนองความต้องการทำให้มีการกินดีอยู่ดีเหมาะสมตามสถานะของตน รวมไปถึงครอบครัว เนื่องจากพนักงานในสถานประกอบการมีหลายระดับและความต้องการของพนักงาน ก็จะมี ความแตกต่างกันไป ดังนั้นสถานประกอบการควรให้การสนับสนุนหรือดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยยึดหลัก ดังนี้

1) การดำเนินการใดๆ ที่เป็นขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้พนักงานสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต

2) การดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่นอกเหนือที่กฎหมายกำหนดครอบคลุมขั้นต่ำไว้ สถานประกอบการสามารถดำเนินการได้โดยคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

- ความต้องการที่แท้จริงของพนักงานที่จะทำให้การยกระดับคุณภาพชีวิตเหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน

- สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิต

- สถานประกอบการต้องวางแผนใช้งบประมาณในการยกระดับคุณภาพชีวิต

3) สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขกาย สุขภาพใจเกิดขวัญกำลังใจในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน

4) ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน การดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะช่วยให้พนักงานและผู้ประกอบการมีโอกาสพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน

### ความสำคัญของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

แฮคแมนและซัทเทิล (Hackman & Suttle, 1977 : 9) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาได้แก่ 1) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง 2) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน) 3) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (เกิดความผูกพันต่อองค์กร) นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมเรื่องของสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

กอร์ดอน (Gordson, 1991 : 365 – 637) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ งาน โดยจะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงาน ระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและการผลิตรวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลายๆ หน่วยงานได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตมาใช้โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ปรับการทำงาน และลดค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณของหน่วย โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม คล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality circles) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้บุคคลากรเสนอแนะข้อคิดเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้พบว่า บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น อัตราการขาดงาน และการลาออกของบุคลากรลดลงตามไปด้วย

Richard E. Walton (1973:12-16) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ ดังนี้

1) ด้านผลตอบแทนหรือการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด นอกจากนี้จะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง



1.1) ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงา<sup>น</sup>นั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2) ความยุติธรรม คือ ประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆกัน

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย และการส่งเสริมสุขภาพ(Safe and Healthy Working Conditions) ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และ สิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ ไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและมีความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Competency Development) การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง และสามารถทำให้บุคคลทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถแก้ไขและตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมเป็นผลให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลมีเกณฑ์พิจารณา คือ

3.1) ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

3.2) ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

3.3) ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

3.4) ภารกิจทั้งหมดของงานเป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่การปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

3.5) การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายและมีผลต่อการคงไว้ และขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

4.1) มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบได้รับมอบหมายมากขึ้น

4.2) มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

4.3) โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กรหรือสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

4.4) ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือในการทำงานด้วยดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1) ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพบุคคล ไม่ควรถือคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถึงเรื่องส่วนตัวมากกว่า ความสามารถในการทำงาน

5.2) ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.3) การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ความมีความรู้สึกว่าคุณคนทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4) มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.5) มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.6) มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กร หรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกที่แท้จริงของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงานมีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1) ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน ในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่างๆเพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตน ครอบคลุมซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2) มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3) มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงการต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่จะได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4) ในความเคารพต่อหน้า ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7) ด้านการจัดเวลาในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบคลุมและกิจกรรมอื่น

8) ความเป็นประโยชน์ของสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการจัดการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

บุศรา กายี (2546) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

### ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้น ได้วางหลักไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะต้องถูกจูงใจหรือถูกกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่าง ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้งการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้นดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากทางสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

ดังนั้นจากทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสำคัญของพนักงานที่ได้รับการทำงานในองค์กร เป็นการตอบสนองความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานได้รับความพึงพอใจ เต็มใจ และมีความสุขในการทำงาน ส่งผลประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” วัดได้จาก การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และ

สอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ จากงานอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) วัดจากการที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาความสามารถ” วัดจากที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า (Growth) วัดจากที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. ความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน (Social Integration) วัดจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) วัดจากการมีความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร ที่มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม บุคลากรได้รับการเคารพในสิทธิ และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารยอมรับข้อคิดเห็นของบุคลากร บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ (Total Life Space) วัดจากภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจขององค์กร (Organizational Pride) วัดจากความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

นิวุฒิ ยศวงศ์รัศมี (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Walton มาสร้างตัวชี้วัดโดยการใช้แบบสอบถามและการวิเคราะห์ทางสถิติ ซึ่งจากการวิจัยค้นพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จังหวะชีวิต ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมชาติความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการมีส่วนร่วมในสังคม นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีเพียงปัจจัยด้านองค์การและการจัดการเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา อายุงาน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว และประสบการณ์ในการขับรถ โดยแบ่งออกเป็น จำนวนปีในการขับรถ ประวัติการเปลี่ยนงาน ประวัติการเกิดอุบัติเหตุ และประวัติการใช้สารกระตุ้น ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่พบว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ การศึกษา อายุงาน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว และประสบการณ์ในการขับรถทุกด้าน อีกทั้งยังได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ลักษณะที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การด้วย ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานบูรณาการทางสังคม ความสมดุลของชีวิต และลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ โดยผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลสูงในการทำนายความผูกพันต่อองค์การมีเพียง 4 ลักษณะ ได้แก่ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลของชีวิต และค่าตอบแทน นอกจากนี้ยังพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้วย

ดรอุศรี สิริยศธำรง (2542) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ในการสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดนั้น ได้ศึกษา

ตามแนวคิดของวอลตัน ประกอบด้วย เรื่องค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการทำงาน และการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งนี้ในส่วนของคุณภาพชีวิตที่ผูกพันต่อองค์การได้ใช้แนวคิดของมาวเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ในการศึกษาประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การมีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ขององค์การ การมีความปรารถนาที่จะรักษารักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพยาบาลห้องผ่าตัดมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

สุมนทิพย์ ใจเหล็ก (2541) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพของชีวิตการทำงานของลูกจ้างในบริษัทไทยกับลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น และศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตอันพึงประสงค์ของลูกจ้าง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามลูกจ้างระดับคนงานในกระบวนการผลิตในบริษัทไทย 5 บริษัทและบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น 5 บริษัทบริษัทละ 20 คน รวม 200 คน โดยในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานได้ทำการศึกษาใน 6 มิติ ได้แก่ 1) การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงานประกอบด้วย ค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการ วัน/เวลาในการทำงานและวันหยุด การตรวจสุขภาพร่างกาย ระบบความปลอดภัยในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน 2) การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ประกอบด้วย การไม่เลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างด้านเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และระดับของลูกจ้าง และการเลิกจ้างที่เป็นธรรม 3) การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย การเปิดโอกาสให้ลูกจ้างแสดงความคิดเห็น การให้อำนาจในการตัดสินใจที่เหมาะสม การเปิดโอกาสให้จัดตั้งสหภาพแรงงาน การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง และการจัดกลุ่มควบคุมคุณภาพ หรือ QCC 4) การได้ทำงานที่ทำทลายความสามารถ ประกอบด้วย การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การได้งานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ในความรับผิดชอบ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ประกอบด้วย การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การใช้เวลารว่าง และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงาน

กับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป 6) ความสอดคล้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างในบริษัทไทยและลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือ ลูกจ้างในบริษัทไทยมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นใน 14 เรื่อง ได้แก่ ในเรื่องของชั่วโมงการทำงานใน 1 วัน การทำงานเป็นกะวันลาภิกขโดยได้รับค่าจ้าง วันลาเพื่ออุปสมบท การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีจากทางสถานประกอบการ การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในเรื่องกฎข้อบังคับต่างๆ การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในเรื่องอื่นๆ ความสะดวกในการติดต่อสื่อสารระหว่างลูกจ้างกับผู้บังคับบัญชา การยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา การได้รับบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน ชั่วโมงนอนในวันทำงาน ส่วนบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าลูกจ้างในบริษัทไทยใน 10 ประเด็น คือ รายได้เฉลี่ย/เดือน การทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี การได้รับการขึ้นค่าจ้างประจำปี สวัสดิการของสถานประกอบการ การส่งเสริมการใช้เวลาว่างจากสถานประกอบการโดยการจัดสถานที่และอุปกรณ์สำหรับการเล่นกีฬา การเป็นสมาชิกของกลุ่มในสังคม และความสอดคล้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานอันพึงประสงค์ที่ลูกจ้างในบริษัทไทยต้องการมากกว่าบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่นได้แก่ วันทำงานใน 1 สัปดาห์ และวันลาเพื่ออุปสมบท

สกาว สํารายณ คง (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ” เพื่อสร้างแบบวัดความผูกพันของพนักงานให้กับบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ โดยได้สอบถามในเรื่องข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานความผูกพันของพนักงาน และความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งจากการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นก็นำมาทดลองนำร่อง เพื่อตรวจสอบหาข้อควรปรับปรุงและวิเคราะห์ต่างๆ โดยแบบสอบถามในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องเพศ อายุ สถานภาพสมรสจำนวนบุตร/อายุของบุตร ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานที่บริษัทในกลุ่มสมบูรณ ตำแหน่งงานสถานภาพการทำงาน และภูมิลำเนาเดิม ส่วนแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จำนวน 42 ข้อ และเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วยความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัท การนึกถึงบริษัทในทางที่ดี และความภูมิใจในงานที่ทำ นอกจากนี้ยังมีคำถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่อยากให้บริษัทปรับปรุง และสิ่งที่บริษัททำดีอยู่แล้วและอยากให้ทำ



ต่อไป โดยจะสามารถนำความคิดเห็นดังกล่าวไปพัฒนาปรับปรุงองค์การในส่วนต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจากการทดลองนำร่องเพื่อปรับปรุงและการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่าข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม จากผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งสองส่วนพบว่าค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมอยู่ในระดับที่สูง

อาจารย์ พูลผล (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานช่างเทคนิค: กรณีศึกษาบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด” ก็เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานช่างเทคนิค ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันของพนักงานในด้านการนึกถึงบริษัทในทางที่ดีและความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งยังพบอีกว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยในด้านสถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ แผนกงาน และระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน กล่าวคือพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน 15 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายขององค์กร โครงสร้างองค์กร การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคงในการทำงานความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบโอกาสก้าวหน้าและความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ และภาพลักษณ์ขององค์กรและทัศนคติที่มีต่อองค์กร โดยภาพรวมนั้นปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานทางบวกในระดับปานกลาง แต่มีเพียงด้านนโยบาย โครงสร้างองค์กร ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานทางบวกในระดับต่ำ

สมชื่น นาคพลั้ง และศุภรัศมิ์ อธิคมสุวรรณ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลการศึกษาพบว่า ระดับความมุ่งมั่นผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ซึ่งตัวแปรที่บ่งบอกถึงระดับความผูกพันขององค์กรประกอบด้วย การทุ่มเท

ความพยายามให้องค์กรด้วยความเต็มใจ ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กรและความศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรนอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะงาน ได้แก่ ความอิสระของงาน โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของงาน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กร ส่วนลักษณะการปฏิบัติงาน ได้แก่ วิธีการกฎ ระเบียบ การปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร การตัดสินใจ ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้ร่วมงาน การให้ผลย้อนกลับ อีกทั้งลักษณะขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน การสื่อสารภายในองค์กร ความรู้สึกเป็นเอกภาพ การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์แก่ผู้ถือหุ้น

ศิลป์ชัย ธนาภากร และคณะ (2547) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเครือซิเมนต์ไทยโดยได้ศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเครือซิเมนต์ไทยทั้ง 8 กลุ่มธุรกิจ โดยสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเครือซิเมนต์ไทย ซึ่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับพนักงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันแต่ปัจจัยด้านเพศและกลุ่มธุรกิจที่สังกัดแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยตรงได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร คือ ชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์กร และความมั่นคงขององค์กร ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางอ้อมได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความมีเอกลักษณ์ของงานและความมีอิสระในงาน ทักษะที่หลากหลาย การมีข้อมูลย้อนกลับ และความสำคัญของงานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน นอกจากนี้ยังพบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสื่อสารและสัมพันธ์ภาพ และปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ (2548) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ ซึ่งได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรไว้ 4 ปัจจัยได้แก่ การได้รับการยอมรับจากองค์กร ความเป็นที่พึงพิงได้ขององค์กร ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปและการรับรู้ความยุติธรรม ส่วนตัวแปรสื่อความพึงพอใจในงานที่นำมาใช้ในการศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านพลังจูงใจในงาน ด้านผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน และในการศึกษาความผูกพันกับองค์กรได้นำแนวคิด

ของไมเยอร์และอัลเลนมาศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันกับองค์การด้านบรรทัดฐานและความผูกพันกับองค์การด้านคงอยู่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การทุกปัจจัยส่งผลทางอ้อมผ่านผลรวมทุกด้านของความพึงพอใจในงานไปสู่ความผูกพันกับองค์การได้ทุกด้าน โดยการได้รับการยอมรับจากองค์การส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานด้านพลังงใจในงาน ด้านผลตอบแทน ด้านหัวหน้างาน และด้านความก้าวหน้าไปสู่ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ผ่านความพึงพอใจด้านพลังงใจในงานและด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันกับองค์การด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ในส่วนปัจจัยความเป็นที่พึงพิงได้ขององค์การได้ส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานด้านพลังงใจในงานไปสู่ความผูกพันองค์การด้านจิตใจผ่านความพึงพอใจในงานด้านพลังงใจในงานและด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันกับองค์การด้านบรรทัดฐาน และผ่านความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันกับองค์การด้านการคงอยู่ และปัจจัยภาวะผู้นำแบบปฏิรูปส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานพลังงใจในงานด้านผลตอบแทน และด้านความก้าวหน้าไปสู่ความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ ผ่านความพึงพอใจในงานด้านพลังงใจในงานและด้านผลตอบแทน ไปสู่ความผูกพันกับองค์การด้านบรรทัดฐานและผ่านความพึงพอใจในงานด้านพลังงใจในงาน ด้านหัวหน้างาน และด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันกับองค์การด้านคงอยู่ และปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานด้านพลังงใจในงาน ด้านผลตอบแทน และด้านความก้าวหน้า ไปสู่ความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ ผ่านความพึงพอใจในงานด้านพลังงใจในงานและด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันกับองค์การด้านบรรทัดฐาน และผ่านความพึงพอใจในงานด้านพลังงใจในงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านผลตอบแทน และด้านความก้าวหน้าไปสู่ความผูกพันกับองค์การด้านคงอยู่

สรยุทธ เกียรติวารินทร์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและระดับการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาและสถานภาพการสมรสของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลา

ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เป็นเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

นนทภัทร อักษรดิษฐ์ (2550) ศึกษาเรื่อง การสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี พบว่า การสนับสนุนขององค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุงาน และรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการสนับสนุนขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการสนับสนุนขององค์กร ด้านสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 73.50 อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรวรรณ บุญล้อม (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ร้อยละ 27.70

อิสราภรณ์ รัตนชช (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวม บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

ที่ระดับ .05 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ภูมิภาค มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สำหรับการได้รับการพัฒนา ศึกษอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพ ที่อยู่ปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การเป็นศิษย์เก่า และการมีอาชีพเสริม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

มนสิชา อนุกุล (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553 พบว่า ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับต่อไปนี้ พนักงานมีความภูมิใจในอาชีพและองค์กรในระดับมากที่สุด ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก ด้านความปลอดภัยและสุขภาพอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดด้านการได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากงานที่ประสบความสำเร็จ ในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ซึ่งมีความผูกพันมากที่สุดในการทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาเป็นความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ผูกพันระดับปานกลางในด้านความต่อเนื่อง และมีความผูกพันน้อยที่สุดในด้านองค์กรมีสวัสดิการและความปลอดภัยมั่นคงที่เหมาะสม โดยภาพรวมพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานของสังคม ส่วนความผูกพันด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง

จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และพอเพียง ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน และด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม

วรรณิ รัตนพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยรวม บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมและด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านลักษณะการบริหารงานบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับ ปานกลาง

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ทั้ง 3 ด้าน โดยรวม พบว่า บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

บุญลือ ชาญกิจภรณ์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุ 40 - 49 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า อายุงาน 6 ปีขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป และมีตำแหน่งเป็นพนักงาน ฝ่ายบริหาร พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยต่อยุทธศาสตร์คุณภาพชีวิตด้านสังคมและ สิ่งแวดล้อมในเรื่องของการจัดกิจกรรมหรือการบริการเพื่อสร้างเสริมสุขภาพแก่พนักงาน และกระชับความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในเรื่องของการ พัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายใน-นอก สำนักงานให้มีสุขอนามัยที่ดี เหมาะสมและมีบรรยากาศ ที่ดีขึ้น ด้านจริยธรรมในเรื่องของการจัดอบรมให้ความรู้ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล และด้านการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องของการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานตามตำแหน่ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่าปัจจัยทั้ง 8 ด้าน

มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคง และก้าวหน้า ในงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีความคิดเห็นด้วยต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนา บุคลากรต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน

### 2.3.1 งานวิจัยต่างประเทศ

**มูฮัมหมัด อันวาร์ ยูลัค และคณะ (Muhammad Anwar ul Haq, 2014, PP 18-24)** ได้ศึกษาปัจจัยที่มีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรในหมู่เจ้าหน้าที่ของธนาคารในประเทศปากีสถาน เนื่องจากอุตสาหกรรมธนาคารที่ได้รับการหันหน้าไปทางหมุนเวียนของพนักงานที่สูงขึ้น กรอบทางทฤษฎีของการศึกษาสร้างเมื่อทฤษฎีของการแลกเปลี่ยนทางสังคม บรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยน และทฤษฎีของการสนับสนุนขององค์กร การรับรู้ส่วน เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม 147 คน เป็นเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในสาขาของธนาคารที่แตกต่างกันในละแวก ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ที่สูงขึ้นระหว่างปัจจัยสนับสนุนที่แตกต่างกันและความมุ่งมั่นขององค์กรของเจ้าหน้าที่ธนาคาร ผลการถดถอยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทำนายความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ธนาคารรวมถึงผลตอบแทนการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาโอกาสโปรโมชันสนับสนุนการทำงานครอบครัวและเงื่อนไขที่ดีของงาน การศึกษาครั้งนี้มีผลกระทบต่อนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะวางแผนในลักษณะที่ให้ความสำคัญกับความตั้งใจของผลประกอบการในหมู่พนักงานที่มีประสพการณ์ โดยการใช้ความพยายามดังกล่าว บริษัท สามารถรักษาทุนมนุษย์ของพวกเขาที่มีประสพการณ์

**บุชานัน (Buchanan, 1974, pp. 533 - 546)** ได้ศึกษาผู้จัดการบริษัทต่าง ๆ จำนวน 279 คน โดยเลือกศึกษาผู้จัดการที่มีอายุงานกับองค์กรตั้งแต่น้อยกว่า 1 ปี ระหว่าง 2 - 4 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบว่า ผู้จัดการที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด และผู้จัดการที่มีอายุงาน ไม่ถึงปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด และสรุปว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนาย ที่ดีที่สุดถึงระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ก็คือ ความอาวุโสหรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง

**แองจี้ และเพอร์รี่ (Angie & Perry, 2011, pp. 1 - 4)** ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับ ประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า คุณลักษณะส่วนตัว ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความผูกพันต่อองค์กร ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ชาย แต่ไม่พบความสัมพันธ์

อย่างมี นัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรโดยส่วนรวม ความผูกพันต่อ องค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงาน

**พานากอส (Panagos, 1985, p. 3505 - A)** ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อ องค์กร ในโรงพยาบาล ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล เจตคติในการทำงาน เจตคติในการปรับตัว พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นทั้ง 3 ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์พหุคูณกับความผูกพันต่อองค์กร และสามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความแตกต่างกันในแต่ละตัวแปร เจตคติ ในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีความแปรปรวนมากที่สุด และมีความสัมพันธ์ทางบวก

**Hall et al (1972 อ้างใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554: 32)** ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กร ของพระนิกายโรมันคาทอลิก และพนักงานป่าไม้ของอเมริกา ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ใช้เวลาทั้งหมด หรือโดยส่วนใหญ่ในการประกอบ อาชีพอยู่ในองค์กร ที่มีลักษณะเดียวกันทั้งองค์กร เพราะหน่วยงานที่มีลักษณะงานเป็นวิชาชีพแบบ เดียวกันหมด การปฏิบัติงานมาเป็นระยะ เวลานานจะทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจในงาน ซึ่งถือว่าเป็น องค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความ ผูกพันในงาน

**พอร์เตอร์ (Porter, 2012, pp. 151 - 176)** ศึกษาพนักงานในกลุ่มอาชีพต่างๆ ซึ่ง ประกอบด้วย พนักงานป่าไม้ พนักงานเหมืองแร่ พนักงานประกอบรถยนต์และพนักงานขายของ พบว่า ความไม่พอใจต่อระบบการให้บำเหน็จบำนาญ การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะ ของงานที่ซ้ำซาก การขาดความอิสระในการทำงาน และความมั่นคงในงาน รวมทั้งความก้าวหน้า ในอาชีพ จะมีความสัมพันธ์ต่อการลาออกและการเปลี่ยนงาน

**กัสกี (Gusky, 2011, pp. 488 - 503)** ได้ศึกษา พบว่าผู้จัดการที่ได้รับรางวัลโดยการ เลื่อน ตำแหน่งสูงนั้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดการและ องค์กร จะดำเนินไปเรื่อย ๆ จนถึงจุดที่รางวัลที่ผู้จัดการได้รับจากองค์กรเกินกว่าต้นทุนที่ผู้จัดการ ได้ลงไว้ เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จะยิ่งได้รับเงินเดือนและมีสิทธิอำนาจมากขึ้น ดังนั้น ผู้จัดการ ที่ประสบกับการเลื่อนตำแหน่งบ่อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้จัดการที่มีการ เลื่อน ตำแหน่งน้อย นั่นคือ ผู้จัดการที่ประสบกับการเลื่อนตำแหน่งน้อย จะมีเพียงร้อยละ 15 เท่านั้น ที่อยู่กับบริษัทอย่างน้อยที่สุด 15 ปี ในขณะที่ผู้จัดการที่ประสบกับการเลื่อนตำแหน่งบ่อย จะอยู่กับ องค์กรในระยะเวลา 15 ปี ถึงร้อยละ 33.00

**มอร์ริส และเชอร์แมน (Morris & Sherman, 1981, pp. 512 - 526)** ได้ศึกษาพบว่า ความมีอิสระในการทำงาน มีความจำเป็นมากในการทำงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานคล่องตัว สมาชิกยังได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานภายในขอบเขตและหน้าที่



ของตนเอง รวมทั้งยังทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงานที่ตนเองได้ร่วม ในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานออกมาซึ่งจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า องค์กรที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานออกมาซึ่งจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า องค์กรที่ส่งเสริมความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์จะเพิ่มความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร

**ฮอลล์, ชไนเดอร์ และไนจิ้น (Hall, Schneider & Nygren, 2011, p. 87; Buchanan, 2011, pp. 533 - 546)** พบว่า ความหลากหลายของงานจะเป็นลักษณะที่ทำให้หายจะซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่เขาทำงานอยู่ เพราะงานที่ทำหายจะเป็นเสมือนแรงกระตุ้นและเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งก่อให้เกิดความพอใจที่จะสนองความต้องการ ประสบความสำเร็จของปัจเจกบุคคลและลักษณะงานที่ทำหายจะส่งเสริมให้มีการแข่งขันผลงานเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนความซ้ำซากของงาน จะมีส่วนสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน และการหยุดงาน

**เชลดอน (Sheldon, 2011, pp. 143 - 150)** ซึ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร ในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกและปฏิบัติงานอยู่ใน ห้องทดลอง ผลการวิจัยปรากฏว่า การเกี่ยวข้อของทางสังคม (Social Involvement) กับเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสที่จะพบปะพูดคุยกับสมาชิกกับองค์กรอื่น ๆ อยู่บ่อย ๆ จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ แน่นแฟ้นมากขึ้น

**ฟอ์ท็อฟ (Fjortoft, 2012, p. 26)** ได้สรุปผลของการวิจัยเรื่องปัจจัยที่เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่ง ความพึงพอใจกับเงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน นโยบายของสถาบัน การมีส่วนร่วมในที่ประชุม และการรับรู้ถึงรูปแบบการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 4,925 คน จากมหาวิทยาลัยของรัฐอิลลินอยส์ พบว่า ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ไม่สามารถทำนายถึงความผูกพันกับคณะได้ แต่สามารถทำนายถึงความผูกพัน ต่อมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบอีกว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งสูงจะมีความผูกพัน ต่อสถาบันมากกว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งต่ำกว่า จากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า การรับรู้ถึงรูปแบบ การบริหารในฐานะสมาชิก และการมีส่วนร่วมในที่ประชุมสามารถใช้เป็นตัวทำนายถึงความผูกพัน ต่อองค์กรได้เช่นกัน อีกทั้งยังพบว่าหากต้องการเพิ่มความผูกพันต่อคณะและสถาบันผู้บริหารของ มหาวิทยาลัยจะต้องพยายามให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องนโยบายของมหาวิทยาลัย

Muhammad Anwar ul Ha (2014:18-24) การศึกษาครั้งนี้เราจะตรวจสอบปัจจัยที่มีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรในหมู่เจ้าหน้าที่ของธนาคารในประเทศ ปากีสถาน เนื่องจากอุตสาหกรรมการธนาคารที่ได้รับการหันหน้าไปทางหมุนเวียนของพนักงานที่สูงขึ้น กรอบทางทฤษฎีของการศึกษาของเราสร้างเมื่อทฤษฎีของการแลกเปลี่ยนทางสังคม บรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนและทฤษฎีของการสนับสนุนขององค์กรการรับรู้ส่วน เก็บข้อมูล โดยแบบสอบถามเอง 147 เจ้าหน้าที่ ที่ทำงานในสาขาของธนาคารที่แตกต่างกันในละฮอร์มีส่วนร่วมในการศึกษาเฉพาะผู้ตอบแบบสอบถามที่ถูกรวมในการศึกษาที่ได้ผ่านระยะเวลาการทดลองของพวกเขา SPSS 20 ถูกใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ที่สูงขึ้นระหว่างปัจจัยสนับสนุนที่แตกต่างกันและความมุ่งมั่นขององค์กรของเจ้าหน้าที่ธนาคาร ผลการทดลองแสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทำนายความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ธนาคารรวมถึงผลตอบแทนการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาโอกาสโปรโมชันสนับสนุนการทำงานครอบครัวและเงื่อนไขที่ดีของงานการศึกษาครั้งนี้มีผลกระทบต่อนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะวางแผนในลักษณะที่ให้ความสำคัญกับความตั้งใจของผลประกอบการในหมู่พนักงานที่มีประสบการณ์ โดยการเพิ่มความพยายามดังกล่าว บริษัท สามารถรักษาทุนมนุษย์ของพวกเขาที่มีประสบการณ์

Wilson and Laschinger (1994 อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554: 32) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ซึ่งทำการศึกษาพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่ใช่ระดับหัวหน้าแผนกจำนวน 92 คนในโรงพยาบาลขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่ดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน โดยการรับรู้การเพิ่มอำนาจในงานครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Kanter โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรสล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

Hrebiniak and Alutto (1972) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล 3 แห่ง ซึ่งอยู่ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก พบว่า เพศหญิง บุคคลที่มีอายุสูง ผู้ที่สมรสแล้ว ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยระบุรายละเอียด ดังนี้เพศมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ชาย และผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งที่สูญเสียหากจะอยู่หรือสิ่งที่สูญเสียหากจะอยู่หรือออกจากองค์กรแตกต่างกันไป

กล่าวคือผู้หญิงจะเห็นว่าการออกจากองค์การเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้น จึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชายสถานภาพสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาควบคู่กัน จะพบว่า ผู้หญิงที่เป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้ที่เป็นแม่ที่แต่งงานแล้วซึ่งกลุ่มหลังมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น จึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตามอายุ ก็เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการหรือเป็นสิ่งที่น่าสนใจสำหรับองค์การอื่น ดังนั้นจึงเลือกที่จะอยู่ต่อองค์การเดิมต่อไป

Buchanan (2009 : 533 - 546) ได้ศึกษาผู้จัดการบริษัทต่าง ๆ จำนวน 279 คน โดยเลือกศึกษาผู้จัดการที่มีอายุงานกับองค์กรตั้งแต่น้อยกว่า 1 ปี ระหว่าง 2 - 4 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบว่า ผู้จัดการที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด และผู้จัดการที่มีอายุงานไม่ถึงปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด และสรุปว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนาย ที่ดีที่สุดถึงระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ก็คือ ความอาวุโสหรือระยะเวลาในการทำงานให้กับ องค์กรนั่นเอง

Angie & Perry 2011 (อ้างถึงใน ประพันธ์ พุทธานู, 2543) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร พบว่า คุณลักษณะส่วนตัว ด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ชาย แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรโดยส่วนรวมความผูกพันต่อองค์กร

Hall et al (1972 อ้างใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554: 32) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพระภิกษุโรมันคาทอลิก และ พนักงานป่าไม้ของอเมริกา ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ใช้เวลาทั้งหมดหรือโดยส่วนใหญ่ในการประกอบ อาชีพอยู่ในองค์กร ที่มีลักษณะเดียวกันทั้งองค์กร เพราะหน่วยงานที่มีลักษณะงานเป็นวิชาชีพแบบ เดียวกันหมด การปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาจะทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจในงาน

Porter (2012 : 151 - 176) ศึกษาพนักงานในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ซึ่ง ประกอบด้วย พนักงานป่าไม้ พนักงานเหมืองแร่ พนักงานประกอบรถยนต์และพนักงานขายของ พบว่า ความไม่พอใจต่อระบบการให้บำเหน็จบำนาญและการบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะ ของงานที่ซ้ำซาก การขาดความอิสระในการทำงาน และความมั่นคงในงาน รวมทั้งความก้าวหน้า ในอาชีพ จะมีความสัมพันธ์ต่อการลาออก

Hackman (2010 : 259 – 286) ได้สร้างและทดสอบเครื่องมือเพื่อวัดลักษณะ งานที่ปฏิบัติ 4 ลักษณะ คือ ความหลากหลายในงาน (Variety) ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความสำคัญของงาน (Task Identity) และผลป้อนกลับของงาน (Feedback) โดยศึกษาจากพนักงาน และหัวหน้างานขององค์กรโทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการทำงานและความพอใจในการปฏิบัติงานจะมีการขาดงานน้อยและทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

Gusky (2011: 488 - 503) ได้ศึกษา พบว่าผู้จัดการที่ได้รับรางวัลโดยการเลื่อน ตำแหน่งสูงนั้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดการและองค์กร จะดำเนินไปเรื่อย ๆ จนถึงจุดที่รางวัลที่ผู้จัดการได้รับจากองค์กรเกินกว่าต้นทุนที่ผู้จัดการได้ลงไว้ เนื่องจาก การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จะยังได้รับเงินเดือนและมีสิทธิอำนาจมากขึ้น ดังนั้นผู้จัดการ ที่ประสบกับการเลื่อนตำแหน่งบ่อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้จัดการที่มีการเลื่อนตำแหน่งน้อย นั่นคือ ผู้จัดการที่ประสบกับการเลื่อนตำแหน่งน้อย จะมีเพียงร้อยละ 15 เท่านั้น ที่อยู่กับบริษัท อย่างน้อยที่สุด 15 ปี ในขณะที่ผู้จัดการที่ประสบกับการเลื่อนตำแหน่งบ่อย จะอยู่กับ องค์กรในระยะเวลา 15 ปี ถึงร้อยละ 33.00

Hall, Schneider & Nygren (2011: 87) พบว่า ความหลากหลายของงานจะเป็นลักษณะที่ทำหายจะ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะ พัฒนาความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่เขทำงานอยู่ เพราะงานที่ทำหายจะเป็นเสมือนแรงกระตุ้นและ เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งก่อให้เกิดความพอใจที่จะสนองความต้องการ ประสบความสำเร็จของปัจเจกบุคคลและลักษณะงานที่ทำหายจะส่งเสริมให้มีการแข่งขันผลงาน เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนความซ้ำซากของงานนั้น จะมี ส่วนสัมพันธ์กับการลาออกจางาน และการหยุดงาน

Fjortoft (2012) ได้สรุปผลของการวิจัยเรื่องปัจจัยที่เป็นตัวทำนายถึง ความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่ง ความพึงพอใจกับ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน นโยบายของสถาบัน การมีส่วนร่วมในประชุม และการรับรู้ถึงรูปแบบการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 4,925 คน จากมหาวิทยาลัยของรัฐอิตาลีพบพบว่า ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ไม่สามารถทำนายถึงความผูกพันกับคณะได้ แต่สามารถทำนายถึงความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบอีกว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งต่ำกว่า จากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า การรับรู้ถึงรูปแบบ

การบริหารในฐานะสมาชิก และการมีส่วนร่วมในที่ประชุมสามารถใช้เป็นตัวทำนายถึงความผูกพัน ต่อองค์กรได้เช่นกัน อีกทั้งยังพบว่าหากต้องการเพิ่มความผูกพันต่อคณะและสถาบันผู้บริหารของ มหาวิทยาลัยจะต้องพยายามให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องนโยบายของมหาวิทยาลัย



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาและวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ
- 3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานเงินรายได้ และพนักงานราชการ แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการมีจำนวนทั้งหมด 582 คน บุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวนทั้งหมด 635 คน รวมทั้งสิ้น 1,217 คน (ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ณ ตุลาคม 2560)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยการคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2554) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

$N$  = ขนาดของประชากร

$E$  = ความคลาดเคลื่อนของการกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้กำหนด

ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 (0.05)

แทนค่าลงในสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คำนวณวิธี} \quad n &= \frac{1217}{1+1217(0.50)^2} \\ &= 303 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 303 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามบุคลากรในแต่ละสายงาน โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวจริงในแต่ละสาย} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละสายงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทบุคลากร	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
สายวิชาการ	587	144
สายสนับสนุน	670	157
<b>รวม</b>	<b>1,257</b>	<b>303</b>

ที่มา: กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ณ 13 ตุลาคม 2560

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา ทฤษฎีแนวคิดต่าง ๆ ตลอดทั้งผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับประเด็น เนื้อหา และขอบเขตของการวิจัยที่กำหนด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภท และหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันในหน่วยงาน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 15 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกรัก จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านความต่อเนื่อง จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยคำถาม 40 ข้อ ได้แก่

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำนวน 5 ข้อ
2. สภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า จำนวน 5 ข้อ
5. ความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ
6. ลักษณะการบริหารงาน จำนวน 5 ข้อ
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ จำนวน 5 ข้อ
8. ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน จำนวน 5 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

มากที่สุด	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วย เท่ากับ 5
มาก	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วย เท่ากับ 4
ปานกลาง	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วย เท่ากับ 3
น้อย	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วย เท่ากับ 2
น้อยที่สุด	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วย เท่ากับ 1

### 3.3 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้เตรียมการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี บทความ ตำรา เอกสาร วิทยานิพนธ์ และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม กำหนดประเด็น เนื้อหาและขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน ครอบคลุมเนื้อหาเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขความสมบูรณ์ของเนื้อหา

2. การทดสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) โดยพิจารณาความสอดคล้อง ระหว่างข้อความกับประเด็นหลัก (IOC-Index of Consistency) คัดเลือกข้อที่ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ ระหว่าง 0.5-1.00



3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 20 คน การทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำข้อมูลจากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีการของ Crobach ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ รวมทั้งฉบับเท่ากับ .967 โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เท่ากับ .922 และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เท่ากับ .965

### 3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีมในการทำงานของบุคลากร พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีมกับพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาเครื่องมือ

2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความถูกต้อง

3. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงหรือหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา และปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณ ถ้าข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้ โดยมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถามดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

5. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดสอบ (Try out) กับบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อ

หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (สรชัย พิศาลบุตรและคณะ. 2550: หน้า 33) คำนวณจาก

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่คำนวณได้จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ในกรณีที่ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้สูงหรือค่อนข้างสูง ถ้าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเข้าใกล้ 0.5 หรือ 0 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ปานกลางหรือมีความเชื่อถือได้ค่อนข้างน้อยหรือน้อยตามลำดับ ดังนั้นผลการวิเคราะห์พบว่าค่าที่ได้ คือ 0.8920

6. จากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์ไปดำเนินการจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความร่วมมือในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3.5.2 นำข้อมูลที่ได้จากข้างต้น มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป โดยได้รับแบบสอบถามกลับมาจากจำนวนตัวอย่าง

3.5.3 นำแบบสอบถามตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับแล้วดำเนินการ ประมวลผลแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลจากการคำนวณมาอภิปราย

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามได้ครบ 303 ชุด ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้แล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามมาตรวจสอบข้อมูลความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงพรรณนา

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทบุคลากร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การฝึกอบรม

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีมในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงพรรณนาในด้านปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรใช้สถิติค่าที (t-test) ได้แก่ ประเภทบุคลากร เพศ และค่าเอฟ (F-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และประสบการณ์ฝึกอบรม ในกรณีที่ผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Sheffe เพื่อทดสอบสมมติฐาน

3.6.4 สถิติที่ใช้ในการวัดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีมกับพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของบุคลากร ใช้สถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติคือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแปลความหมายของค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (ยูทท ไกยววรรณ, 2550) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความสัมพันธ์เชิงความหมาย
1.00	มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
มากกว่า 0.90 ถึง 0.99	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.70 ถึง 0.90	มีความสัมพันธ์กันสูง
0.30 ถึง 0.69	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
น้อยกว่า .30	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ จำนวน 303 คน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์และความหมายที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร
- 4.4 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 สัญลักษณ์และความหมายที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- $\bar{X}$  = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
- S.D. = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- p = ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่วิเคราะห์ได้
- t = ค่าทดสอบความแปรปรวนระหว่าง 2 กลุ่ม
- F = ค่าทดสอบความแปรปรวนตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป
- SS = ค่าผลบวกของความเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง
- MS = ค่าผลต่างของความเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง
- \*
- \*\*
- R = ประสิทธิภาพสัมพัทธ์

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของตำแหน่ง และ หน่วยงาน ที่สังกัดซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลได้ผลสรุปดังแสดงในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรของบุคลากรกรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (n = 303)

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	144	47.5
หญิง	159	52.5
<b>รวม</b>	<b>303</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 26 – 35 ปี	191	63.0
36 – 45 ปี	69	22.8
46 ปีขึ้นไป	43	14.2
<b>รวม</b>	<b>303</b>	<b>100.00</b>
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด/หม้าย	110	36.3
สมรส	193	63.7
<b>รวม</b>	<b>303</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี	259	85.5
สูงกว่าปริญญาตรี	44	14.5
<b>รวม</b>	<b>303</b>	<b>100.00</b>
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 – 10 ปี	189	62.3
11 – 20 ปี	79	26.1
21 ปีขึ้นไป	35	11.6
<b>รวม</b>	<b>303</b>	<b>100.00</b>

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>ประเภท</b>		
ข้าราชการ	89	29.4
พนักงานราชการ	14	4.6
พนักงานมหาวิทยาลัย	184	60.7
ลูกจ้างชั่วคราว	16	5.3
<b>รวม</b>	<b>303</b>	<b>100.00</b>
<b>หน่วยงานที่สังกัด</b>		
กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	154	50.8
กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	68	22.4
หน่วยงานสนับสนุน	81	26.8
<b>รวม</b>	<b>303</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 303 คน พบว่า

ด้านเพศ กลุ่มตัวอย่างหญิง มากกว่าเพศชาย โดยพบว่าเพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 และ เพศชาย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5

ด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุ น้อยกว่า 26 -35 ปี มากที่สุด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 ปี รองลงมามีอายุมีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่าหรือเทียบเท่า 46 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2

ด้านสถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 และมีสถานภาพโสด/หม้าย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3

ด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 85.8 รองลงมามีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1-10 ปี มากที่สุด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

11 -20 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่าหรือเทียบเท่า 21 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6

ด้านประเภทของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างมีประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสูงสุด จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 รองลงมา คือ ข้าราชการ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 และน้อยที่สุด คือ พนักงานราชการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

และด้านหน่วยงานที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างสังกัดกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สูงสุด จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมา คือ สายสนับสนุน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 และน้อยที่สุด คือ สังกัดกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ดังแสดงในตาราง 4.2 - 4.5

ตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน ( n = 303)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
ความผูกพันด้านความรู้สึก	3.89	.77	มาก	1
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.85	.76	มาก	2
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	3.72	.80	ปานกลาง	3
ภาพรวม	3.82	.77	มาก	

ตาราง 4.2 พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.82) ค่า S.D อยู่ที่ .77 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.89) ค่า S.D อยู่ที่ .77 รองลงมา คือ ความผูกพันด้านความ

ต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.85$ ) ค่า S.D อยู่ที่ .76 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับพอใช้ ( $\bar{X}=3.72$ ) ค่า S.D อยู่ที่ .80

**ตาราง 4.3** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกรายข้อ (n = 303)

ความผูกพันด้านความรู้สึก	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ท่านมีความสุขมากเมื่อได้ทำงานกับหน่วยงานนี้	3.97	.79	มาก	1
2. ท่านจะทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	3.96	.81	มาก	2
3. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย	3.95	.85	มาก	3
4. ท่านตัดสินใจถูกที่เข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้	3.93	.85	มาก	4
5. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านรักและเต็มใจที่จะรับผิดชอบ	3.69	.90	มาก	5
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.89</b>	<b>.77</b>	มาก	

ตาราง 4.3 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครปัจจัยความผูกพันด้านความรู้สึกในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) ค่า S.D .77 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความสุขมากเมื่อได้ทำงานกับหน่วยงานนี้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) ค่า S.D .79 รองลงมา มี 2 ด้าน คือ จะทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) ค่า S.D .81 และรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) ค่า S.D .85 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านรักและเต็มใจที่จะรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.69$ ) ค่า S.D .90



ตาราง 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความผูกพันด้านความรู้สึก  
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกรายข้อ (n = 303)

ความผูกพันด้านความรู้สึก	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. หน่วยงานนี้ให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งเมื่อมีความเหมาะสม เป็นต้น	3.68	.86	มาก	5
2. ท่านรู้สึกที่หน่วยงานมีสวัสดิการเหมาะสม คืออยู่แล้ว	3.79	.87	มาก	4
3. ยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไป แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลประโยชน์ หรือผลตอบแทนที่มากกว่า	3.92	.82	มาก	2
4. ความหลากหลายของงานทำให้ท่านสนุก กับงานและไม่อยากลาออกจากหน่วยงานนี้	3.90	.80	มาก	3
5. หน่วยงานนี้สนับสนุนให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.99	.80	มาก	1
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.85</b>	<b>.76</b>	<b>มาก</b>	

ตาราง 4.4 พบว่า ปัจจัยความผูกพันด้านความต่อเนื่องของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.85) ค่า S.D .76 เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานนี้สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.99) ค่า S.D .80 รองลงมา คือ ยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไป แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลประโยชน์ หรือผลตอบแทนที่มากกว่า ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.92) ค่า S.D .82 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หน่วยงานนี้ให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งเมื่อมีความเหมาะสม เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.68) ค่า S.D .86

**ตาราง 4.5** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกรายข้อ (n = 303)

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1.ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ท่านไม่คิดลาออกจากหน่วยงานนี้	3.85	.91	มาก	2
2.ท่านเต็มใจมาทำงานในวันหยุดหากหน่วยงานขอความร่วมมือ	3.87	.81	มาก	1
3.การรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานเป็นสิ่งที่ท่านควรปฏิบัติ	3.60	.93	มาก	5
4.เหตุผลหลักที่ท่านอยู่ในหน่วยงานนี้ต่อไป เพราะท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นข้อผูกพันทางด้านคุณธรรม	3.61	.88	มาก	4
5.ท่านจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	3.67	.88	มาก	3
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.72</b>	<b>.77</b>	<b>ปานกลาง</b>	

ตาราง 4.5 พบว่า ปัจจัยความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.72) ค่า S.D. .77 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเต็มใจมาทำงานในวันหยุดหากหน่วยงานขอความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.87) ค่า S.D. .81 รองลงมาคือ ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ท่านไม่คิดลาออกจากหน่วยงานนี้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.85) ค่า S.D. .91 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานเป็นสิ่งที่ท่านควรปฏิบัติ อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X}$  = 3.60) ค่า S.D. .93

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอสถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกันลักษณะการบริหารงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ดังแสดงในตาราง 4.6 – 4.14

**ตาราง 4.6** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวมและ  
จำแนกรายด้าน (n = 303)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.68	.84	มาก	8
สถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.77	.78	มาก	3
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.71	.78	มาก	5
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.70	.80	มาก	7
ความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน	3.72	.79	มาก	6
ลักษณะการบริหารงาน	3.74	.77	มาก	4
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	3.88	.77	มาก	1
ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	3.81	.80	มาก	2
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.75</b>	<b>.78</b>	<b>มาก</b>	

ตาราง 4.6 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =3.75) ค่า S.D .78 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ( $\bar{X}$  = 3.88) S.D .77 รองลงมา คือ ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ( $\bar{X}$ =3.81) S.D .80 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ( $\bar{X}$ =3.68) S.D.84

**ตาราง 4.7** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม  
และเพียงพอจำแนกรายข้อ (n = 303)

ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามสมควรในสภาวะปัจจุบัน	3.62	.95	มาก	5
2. ค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.65	.90	มาก	4
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านต้องใช้ในการทำงาน	3.68	.91	มาก	2
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันกับท่าน	3.72	.89	มาก	1
5. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้ โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ	3.67	.87	มาก	3
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.68</b>	<b>.84</b>	<b>มาก</b>	

ตาราง 4.7 พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.67) ค่า S.D . 87 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันกับท่าน ( $\bar{X}$  = 3.72) ค่า S.D . 89 รองลงมา คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านต้องใช้ในการทำงาน ( $\bar{X}$  = 3.68) ค่า S.D . 91 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามสมควรในสภาวะปัจจุบัน ( $\bar{X}$  = 3.62) ค่า S.D . 95

ตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็น  
อันตรายต่อสุขภาพ จำแนกรายข้อ (n = 303)

สภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความ คิดเห็น	อันดับที่
1. สถานที่ทำงานสะอาด แสงสว่างเพียงพอมี ระบบระบายอากาศที่ดีและอากาศถ่ายเท สะดวก	3.69	.93	มาก	5
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ มีคุณภาพ และอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี เสมอ	3.81	.85	มาก	2
3. มีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึง ความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	3.83	.81	มาก	1
4. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และระบบ ป้องกันอุบัติเหตุในสภาพที่พร้อมใช้งาน	3.74	.87	มาก	4
5. สภาพห้องน้ำมีความสะอาดและมีการดูแล รักษาอย่างถูกสุขลักษณะ	3.78	.82	มาก	3
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.77</b>	<b>.78</b>	มาก	

ตาราง 4.8 พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X}$  = 3.77) ค่า S.D . 78 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด  
คือ มีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ  
และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X}$  = 3.83) ค่า S.D .81 รองลงมา คือ  
หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีคุณภาพ และอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ  
( $\bar{X}$  = 3.81) ค่า S.D .85 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานที่ทำงานสะอาด แสงสว่าง  
เพียงพอมีระบบระบายอากาศที่ดีและอากาศถ่ายเทสะดวก ( $\bar{X}$  = 3.69) ค่า S.D . 93

**ตาราง 4.9** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการพัฒนาศักยภาพของ  
ผู้ปฏิบัติงาน จำแนกรายข้อ (n = 303)

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน เช่น เข้าร่วมการ ฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน	3.79	.81	มาก	2
2. ท่านได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการ ทำงานอย่างเต็มที่	3.80	.84	มาก	1
3. ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากงานที่ ประสบความสำเร็จ	3.63	.93	มาก	5
4. หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการศึกษาต่อ ส่งไปประชุมวิชาการและอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่ม ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	3.70	.83	มาก	3
5. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ ความสามารถ ในการทำงานและพัฒนางาน อย่างเต็มที่	3.67	.86	มาก	4
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.71</b>	<b>.78</b>	มาก	

ตาราง 4.9 พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.71) ค่า S.D . 78  
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีท่านได้ใช้ทักษะความรู้  
ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X}$ =3.80) ค่า S.D .84 รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสในการ  
พัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน เช่น เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน  
( $\bar{X}$  =3.79) ค่า S.D .81 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากงาน  
ที่ประสบความสำเร็จ ( $\bar{X}$ =3.63) ค่า S.D .93

**ตาราง 4.10** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า  
จำแนกรายข้อ (n = 303)

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ท่านมีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปัจจุบัน	3.65	.92	มาก	5
2. ตำแหน่งงานที่ท่านทำมีโอกาสได้เลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.67	.87	มาก	4
3. ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง	3.74	.83	มาก	3
4. ท่านได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	3.77	.82	มาก	2
5. การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานท่านเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	3.78	.79	มาก	1
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.70</b>	<b>.80</b>	<b>มาก</b>	

ตาราง 4.10 พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.70) ค่า S.D .80 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานท่านเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม ( $\bar{X}$  =3.78) ค่า S.D .79 รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ( $\bar{X}$  =3.77) ค่า S.D . 82 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปัจจุบัน ( $\bar{X}$ =3.65) ค่า S.D .92

ตาราง 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของ และการทำงานร่วมกัน จำแนกรายข้อ (n = 303)

ด้านความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของ และการทำงานร่วมกัน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์	3.75	.79	มาก	3
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี	3.77	.83	มาก	1
3. บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้รับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ไขปัญหา	3.75	.84	มาก	2
4. ท่านได้รับความช่วยเหลือและการให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.72	.85	มาก	5
5. ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน				
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.72</b>	<b>.79</b>	<b>มาก</b>	

ตาราง 4.11 พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) ค่า S.D . 79 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้รับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ไขปัญหา ( $\bar{X} = 3.77$ ) ค่า S.D . 83 รองลงมา คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือและการให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และ หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ ( $\bar{X} = 3.75$ ) ค่า S.D . 84 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.72$ ) ค่า S.D . 83



ตาราง 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านลักษณะการบริหารงาน  
จำแนกรายข้อ (n = 303)

ด้านลักษณะการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. หน่วยงานของท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.75	.87	มาก	3
2. การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนและชัดเจน	3.71	.93	มาก	5
3. ขั้นตอนการบริหารจัดการในหน่วยงานของท่านมีความคล่องตัวรวดเร็ว	3.82	.84	มาก	1
4. หน่วยงานของท่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	3.74	.90	มาก	4
5. ท่านมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้โดยอิสระ	3.80	.85	มาก	2
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.74</b>	<b>.77</b>	มาก	

ตาราง 4.12 พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านลักษณะการบริหารงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.74) ค่า S.D .77 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ขั้นตอนการบริหารจัดการในหน่วยงานของท่านมีความคล่องตัวรวดเร็ว ( $\bar{X}$  = 3.82) ค่า S.D .84 รองลงมา คือ ท่านมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้โดยอิสระ ( $\bar{X}$  = 3.80) ค่า S.D . 85 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนและชัดเจน ( $\bar{X}$ =3.71) ค่า S.D .93

ตาราง 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสมดุลระหว่างงาน  
กับชีวิตความเป็นอยู่จำแนกรายข้อ (n = 303)

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตความเป็นอยู่	$\bar{X}$	S.D	ระดับความ คิดเห็น	อันดับที่
1. เวลาทำงานเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ต้องปฏิบัติ	3.84	.83	มาก	5
2. ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลา ในการดูแลสุขภาพตนเอง	3.88	.78	มาก	4
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่มีผลต่อสุขภาพจิต ของท่าน	3.91	.88	มาก	1
4. กฎ ระเบียบของหน่วยงานเอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.89	.82	มาก	2
5. ท่านมีความสุขและรักในงานที่รับผิดชอบ	3.88	.82	มาก	3
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.88</b>	<b>.77</b>	<b>มาก</b>	

ตาราง 4.13 พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) ค่า S.D . 77 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่มีผลต่อสุขภาพจิตของท่าน ( $\bar{X} = 3.91$ ) ค่า S.D .88 รองลงมา คือ กฎ ระเบียบของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.89$ ) ค่า S.D .82 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เวลาทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.84$ ) ค่า S.D .83

**ตาราง 4.14** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน  
จำแนกรายข้อ (n = 303)

ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ท่านมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นบุคลากรในหน่วยงานแห่งนี้	3.98	.77	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามี ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม	3.71	.93	มาก	5
3. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชน และสังคม	3.82	.84	มาก	2
4. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ได้สร้างความสำเร็จ ให้กับหน่วยงานของท่านและสังคม	3.74	.90	มาก	4
5. ท่านยินดีและเต็มใจให้ผู้อื่นทราบว่าท่าน ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้	3.80	.85	มาก	3
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.81</b>	<b>.80</b>	<b>มาก</b>	

ตาราง 4.14 พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) ค่า S.D .80 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นบุคลากรในหน่วยงานแห่งนี้ ( $\bar{X} = 3.98$ ) ค่า S.D .77 รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ( $\bar{X} = 3.82$ ) ค่า S.D .84 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ( $\bar{X} = 3.71$ ) ค่า S.D .93

#### 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ Independent Samplest – Test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe สำหรับกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ซึ่งผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 4.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามอายุ (n = 303)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	8.25	2	4.128	7.080	.001*
	ภายในกลุ่ม	174.93	300	.583		
	รวม	183.18	302			
2. ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	6.41	2	3.207	5.695	.004*
	ภายในกลุ่ม	168.91	300	.563		
	รวม	175.32	302			
3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม	ระหว่างกลุ่ม	8.57	2	4.289	6.898	.001*
	ภายในกลุ่ม	186.55	300	.622		
	รวม	195.13	302			
ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.60	3	3.805	6.907	.001*
	ภายในกลุ่ม	165.25	300	.551		
	รวม	172.86	302			

ตาราง 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้านซึ่งประกอบด้วยด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และ ด้านบรรทัดฐานของสังคม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ดังตาราง 4.17 – 4.20

**ตาราง 4.16** การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามอายุ (n = 303)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	8.47	3	2.82	4.834	.003*
	ภายในกลุ่ม	174.71	299	.584		
	รวม	183.18	302			
2. ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	7.12	3	2.37	4.222	.006*
	ภายในกลุ่ม	168.20	299	.563		
	รวม	175.32	302			
3.ด้านบรรทัดฐานของสังคม	ระหว่างกลุ่ม	9.01	3	3.00	4.826	.003*
	ภายในกลุ่ม	186.18	299	.622		
	รวม	195.13	302			
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.04	3	2.680	4.862	.003*
	ภายในกลุ่ม	164.82	299	.551		
	รวม	172.86	302			

ตาราง 4.16 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้านซึ่งประกอบด้วยด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และ ด้านบรรทัดฐานของสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ดังตาราง 4.17 – 4.20

ตาราง 4.17 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพัน  
ด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ (n = 303)

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		≤ 26	26 -35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		(3.78)	(3.95)	(3.97)	(4.25)
≤ 26 ปี	(3.78)	-	.30	.11	.11
26 -35 ปี	(3.95)	-	-	.18	.42*
36 – 45 ปี	(3.97)	-	-	-	.23
46 ปีขึ้นไป	(4.25)				

ตาราง 4.17 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความรู้สึก พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับ อายุ 46 ปีขึ้นไป โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มอายุพบว่ากลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.25 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 36 – 45 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.25 ตามลำดับ

ตาราง 4.18 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความ  
ต่อเนื่อง จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ (n = 303)

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		≤ 26	26 -35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		3.74	3.93	4.05	4.16
≤ 26 ปี	3.74	-	.16	.02	.30
26 -35 ปี	3.93	-	-	.19	.47*
36 – 45 ปี	4.05	-	-	-	.27
46 ปีขึ้นไป	4.16				

ตาราง 4.18 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความต่อเนื่อง พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับ อายุ 46 ปีขึ้นไป โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มอายุพบว่ากลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.16 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 36 – 45 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.05 ตามลำดับ

ตาราง 4.19 การวิเคราะห์หาลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ (n = 303)

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		≤ 26	26 -35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		3.58	3.82	3.87	4.02
≤ 26 ปี	3.58	-	.23	.05	.19
26 -35 ปี	3.82	-	-	.29	.43*
36 – 45 ปี	3.87	-	-	-	.14
46 ปีขึ้นไป	4.02				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 4.19 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับ อายุ 46 ปีขึ้นไป โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มอายุพบว่ากลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.02 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 36 – 45 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.87 ตามลำดับ

ตาราง 4.20 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม  
จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ (n = 303)

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		≤ 26	26 -35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		3.70	3.93	3.94	4.14
≤ 26 ปี	3.70	-	.23	.01	.20
26 -35 ปี	3.93	-	-	.22	.44*
36 – 45 ปี	3.94	-	-	-	.21
46 ปีขึ้นไป	4.14				

ตาราง 4.20 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับ อายุ 46 ปีขึ้นไป โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มอายุพบว่ากลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.14 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 36 – 45 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.97 ตามลำดับ

ตาราง 4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามสถานภาพการสมรส (n = 303)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	.333	2	.167	.273	.761
	ภายในกลุ่ม	182.85	300	.610		
	รวม	183.18	302			
2. ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	.158	2	.079	.136	.873
	ภายในกลุ่ม	175.16	300	.584		
	รวม	175.32	302			



ตาราง 4.21 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
3.ด้านบรรทัดฐานของสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.260	2	.130	.200	.819
	ภายในกลุ่ม	194.87	300	.650		
	รวม	195.13	302			
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.228	2	.114	.198	.821
	ภายในกลุ่ม	172.64	300	.575		
	รวม	172.86	302			

ตาราง 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้านซึ่งประกอบด้วยด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และ ด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร

จำแนกตามระดับ การศึกษา (n = 303)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	1.508	2	.754	1.245	.289
	ภายในกลุ่ม	181.68	300	.606		
	รวม	183.18	302			
2. ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	1.345	2	.672	1.159	.315
	ภายในกลุ่ม	173.982	300	.580		
	รวม	175.326	302			

ตาราง 4.22 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
3.ด้านบรรทัดฐานของสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.35	2	.679	1.051	.186
	ภายในกลุ่ม	193.773	300	.646		
	รวม	195.131	302			
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.053	2	.526	.919	.400
	ภายในกลุ่ม	171.815	300	.573		
	รวม	172.868	302			

ตาราง 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และรายด้านซึ่งประกอบด้วยด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (n = 303)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	5.483	3	1.828	3.075	.028*
	ภายในกลุ่ม	177.70	299	.594		
	รวม	183.18	302			
2. ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	6.828	3	2.276	4.039	.008*
	ภายในกลุ่ม	168.49	299	.564		
	รวม	175.326	302			

ตาราง 4.23 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
3.ด้านบรรทัดฐานของสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5.661	3	1.887	2.978	.032
	ภายในกลุ่ม	189.47	299	.634		
	รวม	195.131	302			
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.867	3	1.956	3.501	.016*
	ภายในกลุ่ม	167.00	299	.559		
	รวม	172.86	302			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้านซึ่งประกอบด้วยด้านความรู้สึกรัก และด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ดังตาราง 4.24 – 4.26

ตาราง 4.24 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านความรู้สึกรัก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ (n = 303)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
		≤ 1	1 - 10 ปี	11 - 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		(3.79)	(3.87)	(4.24)	(4.30)
≤ 1 ปี	(3.79)	-	.42	.50	.05
1 - 10 ปี	(3.87)	-	-	.07	.37
11 - 20 ปี	(4.24)	-	-	-	.44*
21 ปีขึ้นไป	(4.30)				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 4.24 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความรู้สึกรู้สึก พบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1 – 20 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มอายุพบว่ากลุ่มอายุ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.30 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.24 ตามลำดับ

ตาราง 4.25 การวิเคราะห์หาลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ (n = 303)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
		≤ 1	1 - 10 ปี	11 - 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		(3.74)	(3.82)	(4.20)	(4.70)
≤ 1 ปี	(3.74)	-	.87	.95	.49
1 - 10 ปี	(3.82)	-	-	.08	.37
11 - 20 ปี	(4.20)	-	-	-	.46*
21 ปีขึ้นไป	(4.70)				

ตาราง 4.25 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความต่อเนื่อง พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1 – 20 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มอายุพบว่ากลุ่มอายุ 21 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.70 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.20 ตามลำดับ

ตาราง 4.26 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ (n = 303)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
		≤ 1	1 - 10 ปี	11 - 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		(3.73)	(3.79)	(4.17)	(4.40)
≤ 1 ปี	(3.73)	-	.60	.66	.22
1 - 10 ปี	(3.79)	-	-	.05	.38
11 - 20 ปี	(4.17)	-	-	-	.44*
21 ปีขึ้นไป	(4.40)				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 4.26 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1 – 20 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มอายุพบว่ากลุ่มอายุ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.40 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.17 ตามลำดับ

ตาราง 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (n = 303)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	8.556	3	2.852	4.883	.002*
	ภายในกลุ่ม	174.63	299	.584		
	รวม	183.18	302			
2. ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	9.501	3	3.167	5.711	.001*
	ภายในกลุ่ม	165.82	299	.555		
	รวม	175.32	302			

ตาราง 4.27 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
3.ด้านบรรทัดฐานของสังคม	ระหว่างกลุ่ม	8.323	3	2.774	4.441	.005*
	ภายในกลุ่ม	186.80	299	.625		
	รวม	195.13	302			
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.498	3	2.833	5.153	.002*
	ภายในกลุ่ม	164.37	299	.550		
	รวม	172.86	302			

ตาราง 4.27 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประเภทตำแหน่ง พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และรายด้านซึ่งประกอบด้วยด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ดังตาราง 4.28 – 4.31

ตาราง 4.28 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่ (n = 303)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ประเภท			
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราว
		(3.35)	(3.80)	(4.10)	(4.20)
ข้าราชการ	(3.35)	-	.09	.30*	.53
พนักงานราชการ	(3.80)	-	-	.39	.62
พนักงานมหาวิทยาลัย	(4.10)	-	-	-	.22
ลูกจ้างชั่วคราว	(4.20)				

ตาราง 4.28 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความรู้สึกรู้สึก พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มตำแหน่งพบว่ากลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.20 รองลงมาคือกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.10 ตามลำดับ

**ตาราง 4.29** การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่ (n = 303)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ประเภท			
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราว
		(3.37)	(3.77)	(4.05)	(4.14)
ข้าราชการ	(3.37)	-	.08	.27*	.68
พนักงานราชการ	(3.77)	-	-	.36	.76*
พนักงานมหาวิทยาลัย	(4.05)	-	-	-	.40
ลูกจ้างชั่วคราว	(4.14)				

ตาราง 4.29 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความต่อเนื่อง พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย และ พนักงานราชการ กับ ลูกจ้างชั่วคราว โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มตำแหน่งพบว่ากลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.14 รองลงมาคือกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.05 ตามลำดับ

ตาราง 4.30 การวิเคราะห์หาลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมจำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่ (n = 303)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ประเภท			
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราว
		(3.37)	(3.63)	(3.77)	(3.95)
ข้าราชการ	(3.37)	-	.18	.32*	.58
พนักงานราชการ	(3.63)	-	-	.13	.39
พนักงานมหาวิทยาลัย	(3.77)	-	-	-	.25
ลูกจ้างชั่วคราว	(3.95)				

ตาราง 4.30 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ได้แก่ ข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มตำแหน่งพบว่ากลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.95 รองลงมาคือกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.77 ตามลำดับ

ตาราง 4.31 การวิเคราะห์หาลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่ (n = 303)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ประเภท			
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราว
		(3.44)	(3.73)	(4.03)	(4.04)
ข้าราชการ	(3.44)	-	.00	.30*	.59*
พนักงานราชการ	(3.73)	-	-	.29	.59
พนักงานมหาวิทยาลัย	(4.03)	-	-	-	.29
ลูกจ้างชั่วคราว	(4.04)				



ตาราง 4.31 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย และ ข้าราชการ กับ ลูกจ้างชั่วคราว โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มตำแหน่งพบว่ากลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.04 รองลงมาคือกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.03 ตามลำดับ

**ตาราง 4.32** การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ  
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด (n = 303)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	36.684	12	3.057	6.051	.061
	ภายในกลุ่ม	146.50	290	.505		
	รวม	183.18	302			
2. ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	35.724	12	2.977	6.184	.204
	ภายในกลุ่ม	139.60	290	.481		
	รวม	175.32	302			
3.ด้านบรรทัดฐานของสังคม	ระหว่างกลุ่ม	51.448	12	4.287	8.653	.076
	ภายในกลุ่ม	143.68	290	.495		
	รวม	195.13	302			
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	40.300	12	3.358	7.347	.084
	ภายในกลุ่ม	132.56	290	.457		
	รวม	172.86	302			

ตาราง 4.32 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร หน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และรายด้านซึ่งประกอบด้วยด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีลักษณะ  
ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ Independent  
Samples t – Test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว  
(One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบ  
ความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe สำหรับกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ซึ่งผลการ  
วิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 4.33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามเพศ (n = 303)

คุณภาพชีวิต	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
1.ผลตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ	5.169	.024	-580	301	.563	-.0564	.09731	-.24788	.13509
			-576	288.684		-.0564	.09783	-.24894	.13615
2.สถานที่ทำงาน ปลอดภัยไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพ	3.446	.064	-.164	301	.870	-.0149	.09068	-.19331	.16359
			-.163	291.342		-.0149	.09106	-.19407	.16435
3.การพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน	3.959	.048	-.685	301	.494	-.0623	.09095	-.24130	.11666
			-.681	287.892		-.0623	.09147	-.24235	.11772
4.ความมั่นคงและรวม ก้าวหน้า	3.420	.065	-.661	301	.509	-.0610	.09221	-.24245	.12047
			-.658	288.542		-.0610	.09271	-.24347	.12149
5.ความรู้สึกถึงการเป็น เจ้าของและการทำงาน ร่วมกัน	2.875	.091	-.273	301	.786	-.0249	.09110	-.20413	.15440
			-.272	291.185		-.0249	.09148	-.20491	.15518
6.ลักษณะการ บริหารงาน	5.941	.015	-.479	301	.632	-.0427	.08906	-.21795	.13257
			-.476	285.884		-.0427	.08964	-.21913	.13376
7.ความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตความเป็นอยู่	5.821	5.169	-.694	301	.488	-.0621	.08949	-.23819	.11402
			-.689	286.180		-.0621	.09007	-.23936	.11519
8.ความภาคภูมิใจใน หน่วยงาน	6.340	.012	-.532	301	.595	-.0492	.09255	-.23137	.13289
			-.528	283.372		-.0492	.09325	-.23279	.13431
<b>คุณภาพชีวิตของ บุคลากรโดยรวม</b>	<b>4.932</b>	<b>.027</b>	<b>-530</b>	<b>301</b>	<b>.596</b>	<b>-.0467</b>	<b>.08804</b>	<b>-.21994</b>	<b>.12658</b>
			<b>-.527</b>	<b>286.793</b>		<b>-.0467</b>	<b>.08859</b>	<b>-.22104</b>	<b>.12768</b>

ตาราง 4.33 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.34** การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ (n = 303)

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	4.47	3	1.492	2.113	.099
	ภายในกลุ่ม	211.128	299	.706		
	รวม	215.603	302			
2.สถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.88	3	1.296	2.115	.098
	ภายในกลุ่ม	183.166	299	.613		
	รวม	187.053	302			
3.การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.48	3	1.830	2.990	.031
	ภายในกลุ่ม	182.954	299	.612		
	รวม	188.443	302			
4.ความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	5.55	3	1.851	2.942	.033
	ภายในกลุ่ม	188.128	299	.629		
	รวม	193.681	302			
5.ความรู้สึถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	4.55	3	1.518	2.464	.063
	ภายในกลุ่ม	184.238	299	.616		
	รวม	188.793	302			
6.ลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.37	3	1.125	1.899	.130
	ภายในกลุ่ม	177.167	299	.593		
	รวม	180.544	302			
7.ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	ระหว่างกลุ่ม	4.08	3	1.362	2.283	.079
	ภายในกลุ่ม	178.358	299	.597		
	รวม	182.443	302			
8.ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.98	3	1.996	3.158	.025*
	ภายในกลุ่ม	189.018	299	.632		
	รวม	195.006	302			
คุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.47	3	1.493	2.596	.053
	ภายในกลุ่ม	171.996	299	.575		
	รวม	176.475	302			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 4.34 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ดังตาราง 4.35

**ตาราง 4.35** การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ (n = 303)

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		≤ 26 ปี	26 -35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		(3.70)	(3.92)	(4.02)	(4.17)
≤ 26 ปี	(3.70)	-	.47	.25	.15
26 -35 ปี	(3.92)	-	-	.21	.32*
36 – 45 ปี	(4.02)	-	-	-	.10
46 ปีขึ้นไป	(4.17)				

ตาราง 4.35 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน พบว่า พบว่า บุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุระหว่าง 26 – 35ปี กับ อายุ 46 ปีขึ้นไป โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มตำแหน่ง พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.17 รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.02 ตามลำดับ

ตาราง 4.36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
จำแนกตามสถานภาพการสมรส (n = 303)

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	1.131	2	.565	.791	.454
	ภายในกลุ่ม	214.472	300	.715		
	รวม	215.603	302			
2.สถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.972	2	.486	.784	.458
	ภายในกลุ่ม	186.081	300	.620		
	รวม	187.053	302			
3.การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.068	2	.534	.855	.426
	ภายในกลุ่ม	187.375	300	.625		
	รวม	188.443	302			
4.ความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.462	2	.731	1.141	.321
	ภายในกลุ่ม	192.220	300	.641		
	รวม	193.681	302			
5.ความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.466	2	.733	1.174	.310
	ภายในกลุ่ม	187.326	300	.624		
	รวม	188.793	302			
6.ลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.819	2	.910	1.527	.219
	ภายในกลุ่ม	178.724	300	.596		
	รวม	180.544	302			
7.ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	ระหว่างกลุ่ม	1.443	2	.722	1.196	.304
	ภายในกลุ่ม	180.999	300	.603		
	รวม	182.443	302			
8.ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	.700	2	.350	.541	.583
	ภายในกลุ่ม	194.306	300	.648		
	รวม	195.006	302			
คุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.025	2	.513	.876	.417
	ภายในกลุ่ม	175.450	300	.585		
	รวม	176.475	302			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 4.36 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีสถานภาพการสมรส

แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.37** การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 303)

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	.469	2	.234	.327	.722
	ภายในกลุ่ม	215.135	300	.717		
	รวม	215.603	302			
2.สถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.017	2	.508	.820	.442
	ภายในกลุ่ม	186.036	300	.620		
	รวม	187.053	302			
3.การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.109	2	.055	.087	.917
	ภายในกลุ่ม	188.333	300	.628		
	รวม	188.443	302			
4.ความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.052	2	.026	.040	.961
	ภายในกลุ่ม	193.629	300	.645		
	รวม	193.681	302			
5.ความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	.458	2	.229	.365	.695
	ภายในกลุ่ม	188.335	300	.628		
	รวม	188.793	302			
6.ลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.772	2	.386	.644	.526
	ภายในกลุ่ม	179.772	300	.599		
	รวม	180.544	302			
7.ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	ระหว่างกลุ่ม	.438	2	.219	.361	.697
	ภายในกลุ่ม	182.004	300	.607		
	รวม	182.443	302			
8.ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	.488	2	.244	.377	.687
	ภายในกลุ่ม	194.518	300	.648		
	รวม	195.006	302			
คุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.185	2	.093	.158	.854
	ภายในกลุ่ม	176.290	300	.588		
	รวม	176.475	302			

ตาราง 4.37 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.38** การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (n = 303)

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2.595	3	.865	1.214	.305
	ภายในกลุ่ม	213.008	299	.712		
	รวม	215.603	302			
2.สถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.973	3	.991	1.610	.187
	ภายในกลุ่ม	184.080	299	.616		
	รวม	187.053	302			
3.การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.714	3	.905	1.456	.227
	ภายในกลุ่ม	185.729	299	.621		
	รวม	188.443	302			
4.ความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.312	3	.771	1.204	.308
	ภายในกลุ่ม	191.369	299	.640		
	รวม	193.681	302			
5.ความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.841	3	.947	1.523	.209
	ภายในกลุ่ม	185.951	299	.622		
	รวม	188.793	302			
6.ลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.884	3	.628	1.051	.370
	ภายในกลุ่ม	178.659	299	.598		
	รวม	180.544	302			
7.ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	ระหว่างกลุ่ม	2.293	3	.764	1.269	.285
	ภายในกลุ่ม	180.150	299	.603		
	รวม	182.443	302			
8.ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.922	3	1.307	2.046	.108
	ภายในกลุ่ม	191.084	299	.639		
	รวม	195.006	302			
คุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.550	3	.850	1.461	.225
	ภายในกลุ่ม	173.925	299	.582		
	รวม	176.475	302			

ตาราง 4.38 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.39** การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
(n = 303)

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	8.507	3	2.836	4.094	.007*
	ภายในกลุ่ม	207.097	299	.693		
	รวม	215.603	302			
2.สถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	10.108	3	3.369	5.694	.001*
	ภายในกลุ่ม	176.945	299	.592		
	รวม	187.053	302			
3.การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.928	3	2.976	4.957	.002*
	ภายในกลุ่ม	179.515	299	.600		
	รวม	188.443	302			
4.ความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	9.107	3	3.036	4.918	.002*
	ภายในกลุ่ม	184.574	299	.617		
	รวม	193.681	302			
5.ความรู้สึกละการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	9.647	3	3.216	5.367	.001*
	ภายในกลุ่ม	179.146	299	.599		
	รวม	188.793	302			
6.ลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.955	3	3.318	5.816	.001*
	ภายในกลุ่ม	170.588	299	.571		
	รวม	180.544	302			
7.ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	ระหว่างกลุ่ม	6.570	3	2.190	3.723	.012*
	ภายในกลุ่ม	175.872	299	.588		
	รวม	182.443	302			
8.ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.836	3	2.612	4.173	.006*
	ภายในกลุ่ม	187.170	299	.626		
	รวม	195.006	302			
คุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.501	3	2.834	5.044	.002*
	ภายในกลุ่ม	167.974	299	.562		
	รวม	176.475	302			



ตาราง 4.39 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประเภทตำแหน่ง พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ดังตาราง 4.40 – 4.48

**ตาราง 4.40** การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่ (n = 303)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ประเภท			
		ข้าราชการ	พนักงาน	พนักงาน	ลูกจ้าง
			ราชการ	มหาวิทยาลัย	ชั่วคราว
(3.28)	(3.42)	(3.63)	(3.91)		
ข้าราชการ	(3.28)	-	.48	.62*	.27
พนักงานราชการ	(3.42)	-	-	.14	.20
พนักงานมหาวิทยาลัย	(3.63)	-	-	-	.34
ลูกจ้างชั่วคราว	(3.91)				

ตาราง 4.40 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มตำแหน่งพบว่า กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.91 รองลงมาคือกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.63 ตามลำดับ

**ตาราง 4.41** การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่ (n = 303)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ประเภท			
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราว
		(3.38)	(3.40)	(3.71)	(4.01)
ข้าราชการ	(3.38)	-	.61	.62*	.29*
พนักงานราชการ	(3.40)	-	-	.01	.34
พนักงานมหาวิทยาลัย	(3.71)	-	-	-	.32
ลูกจ้างชั่วคราว	(4.01)				

ตาราง 4.41 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความต่อเนื่อง พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย และ ข้าราชการ กับ ลูกจ้างชั่วคราว โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มตำแหน่งพบว่ากลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.01 รองลงมาคือกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.71 ตามลำดับ

**ตาราง 4.42** การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่ (n = 303)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ประเภท			
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราว
		(3.28)	(3.45)	(3.66)	(3.94)
ข้าราชการ	(3.28)	-	.48	.65*	.27
พนักงานราชการ	(3.45)	-	-	.16	.21
พนักงานมหาวิทยาลัย	(3.66)	-	-	-	.37
ลูกจ้างชั่วคราว	(3.94)				

ตาราง 4.42 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มตำแหน่งพบว่า กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.94 รองลงมาคือกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.66 ตามลำดับ

**ตาราง 4.43** การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่  
(n = 303)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ประเภท			
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราว
		3.28	3.45	3.66	3.94
ข้าราชการ	3.28	-	.53	.64*	.27
พนักงานราชการ	3.45	-	-	.11	.26
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.66	-	-	-	.37
ลูกจ้างชั่วคราว	3.94				

ตาราง 4.43 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มตำแหน่งพบว่ากลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.94 รองลงมาคือกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.66 ตามลำดับ

**ตาราง 4.44** การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ด้านความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน จำแนกตามประเภท  
ตำแหน่ง เป็นรายคู่ (n = 303)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ประเภท			
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง ชั่วคราว
		(3.28)	(3.39)	(3.65)	(3.92)
ข้าราชการ	(3.28)	-	.67*	.53*	.29*
พนักงานราชการ	(3.39)	-	-	.13	.38
พนักงานมหาวิทยาลัย	(3.65)	-	-	-	.24
ลูกจ้างชั่วคราว	(3.92)				

ตาราง 4.44 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกันโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ ข้าราชการ กับ พนักงานราชการ ข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย และ ข้าราชการ กับ ลูกจ้างชั่วคราว โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มตำแหน่งพบว่ากลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.92 รองลงมาคือกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.65 ตามลำดับ

**ตาราง 4.45** การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ด้านลักษณะ การบริหาร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่ (n = 303)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ประเภท			
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง ชั่วคราว
		(3.25)	(3.35)	(3.71)	(3.95)
ข้าราชการ	(3.25)	-	.69*	.60*	.24
พนักงานราชการ	(3.35)	-	-	.09	.45
พนักงานมหาวิทยาลัย	(3.71)	-	-	-	.36
ลูกจ้างชั่วคราว	(3.95)				

ตาราง 4.45 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านลักษณะการบริหาร พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย และ ข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มตำแหน่งพบว่า กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.95 รองลงมาคือกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.77 ตามลำดับ

**ตาราง 4.46** การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง  
เป็นรายคู่ (n = 303)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ประเภท			
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง ชั่วคราว
		(3.53)	(3.68)	(3.82)	(4.08)
ข้าราชการ	(3.53)	-	.39	.54*	.25*
พนักงานราชการ	(3.68)	-	-	.14	.14
พนักงานมหาวิทยาลัย	(3.82)	-	-	-	.29
ลูกจ้างชั่วคราว	(4.08)				

ตาราง 4.46 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย และข้าราชการ กับ ลูกจ้างชั่วคราว โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มตำแหน่งพบว่ากลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.08 รองลงมาคือกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.82 ตามลำดับ

**ตาราง 4.47** การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านความภูมิใจในหน่วยงาน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่ (n = 303)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ประเภท			
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง ชั่วคราว
		(3.40)	(3.74)	(3.80)	(4.08)
ข้าราชการ	(3.40)	-	.22	.62*	.28*
พนักงานราชการ	(3.74)	-	-	.40	.05
พนักงานมหาวิทยาลัย	(3.80)	-	-	-	.34
ลูกจ้างชั่วคราว	(4.08)				

ตาราง 4.47 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความภูมิใจในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในหน่วยงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย และข้าราชการ กับ ลูกจ้างชั่วคราว โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มตำแหน่งพบว่ากลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.08 รองลงมาคือกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.80 ตามลำดับ

**ตาราง 4.48** การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่ (n = 303)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ประเภท			
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง ชั่วคราว
		(3.36)	(3.46)	(3.70)	(3.97)
ข้าราชการ	(3.36)	-	.51	.60*	.27
พนักงานราชการ	(3.46)	-	-	.09	.23
พนักงานมหาวิทยาลัย	(3.70)	-	-	-	.33
ลูกจ้างชั่วคราว	(3.97)				

ตาราง 4.48 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร บุคลากรมีคุณภาพชีวิตใน

การทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ได้แก่ข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มตำแหน่งพบว่ากลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.97 รองลงมาคือกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.70 ตามลำดับ

**ตาราง 4.49** การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด (n = 303)

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	47.009	12	3.917	6.738	.061
	ภายในกลุ่ม	168.594	290	.581		
	รวม	215.603	302			
2.สถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	40.515	12	3.376	6.682	.052
	ภายในกลุ่ม	146.538	290	.505		
	รวม	187.053	302			
3.การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	39.574	12	3.298	6.424	.142
	ภายในกลุ่ม	148.869	290	.513		
	รวม	188.443	302			
4.ความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	39.472	12	3.289	6.186	.251
	ภายในกลุ่ม	154.209	290	.532		
	รวม	193.681	302			
5.ความรู้สึกรับผิดชอบและการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	38.564	12	3.214	6.204	.151
	ภายในกลุ่ม	150.229	290	.518		
	รวม	188.793	302			
6.ลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	38.516	12	3.210	6.554	.067
	ภายในกลุ่ม	142.028	290	.490		
	รวม	180.544	302			
7.ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	ระหว่างกลุ่ม	33.929	12	2.827	5.521	.054
	ภายในกลุ่ม	148.513	290	.512		
	รวม	182.443	302			
8.ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	32.971	12	2.748	4.917	.061
	ภายในกลุ่ม	162.035	290	.559		
	รวม	195.006	302			
<b>คุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยรวม</b>	<b>ระหว่างกลุ่ม</b>	<b>37.817</b>	<b>12</b>	<b>3.151</b>	<b>6.591</b>	<b>.078</b>
	<b>ภายในกลุ่ม</b>	<b>138.658</b>	<b>290</b>	<b>.478</b>		
	<b>รวม</b>	<b>176.475</b>	<b>302</b>			

ตาราง 4.49 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สันในการทดสอบ ผลการทดสอบดังแสดงในตาราง 4.50

**ตาราง 4.50** ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (n = 303)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)			
	ความผูกพันต่อองค์กร			ภาพรวม
	ด้านความรู้สึก	ด้านความต่อเนื่อง	ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	.849** .000	.866** .000	.835** .000	.878** .000
สถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	.852** .000	.886** .000	.850** .000	.891** .000
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.877** .000	.892** .000	.847** .000	.900** .000
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	.851** .000	.865** .000	.827** .000	.875** .000
ความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน	.816** .000	.864** .000	.804** .000	.855** .000
ลักษณะการบริหารงาน	.854** .000	.874** .000	.843** .000	.885** .000
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	.893** .000	.902** .000	.783** .000	.886** .000
ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	.887** .000	.908** .000	.813** .000	.897** .000
<b>ภาพรวม</b>	.895** .000	.918** .000	.859** .000	.920** .000

\*\* ≤ 0.01



- .90 - 1.00 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
- .70 - .90 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
- .50 - .70 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- .30 - .50 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- .00 - .30 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ตาราง 4.50 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า คุณภาพชีวิต ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = .878$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกรัก ( $r = .849$ ) ด้านความต่อเนื่อง ( $r = .866$ ) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r = .835$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิต ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = .891$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกรัก ( $r = .852$ ) ด้านความต่อเนื่อง ( $r = .886$ ) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r = .850$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิต ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = .900$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกรัก ( $r = .877$ ) ด้านความต่อเนื่อง ( $r = .892$ ) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r = .847$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิต ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = .875$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกรัก ( $r = .851$ ) ด้านความต่อเนื่อง ( $r = .865$ ) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r = .827$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิต ด้านความรู้สึกรักถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = .855$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกรัก ( $r = .816$ )

ด้านความต่อเนื่อง ( $r = .864$ ) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r = .804$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิต ด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = .855$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ( $r = .854$ ) ด้านความต่อเนื่อง ( $r = .874$ ) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r = .843$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิต ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = .886$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ( $r = .893$ ) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r = .783$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก 1 ด้าน คือ ด้านความต่อเนื่อง ( $r = .902$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิต ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = .897$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ( $r = .887$ ) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r = .813$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก 1 ด้าน คือ ด้านความต่อเนื่อง ( $r = .908$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = .980$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ( $r = .895$ ) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r = .859$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก 1 ด้าน คือ ด้านความต่อเนื่อง ( $r = .918$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปราย

5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

5.1.2 ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 1,243 คน (ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ณ 9 ตุลาคม 2560) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เนื่องจากทราบจำนวนที่แน่นอน ( Finite Population) จึงคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน (Yamane,1967:886) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่าง 303 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เป็นแบบสอบถามโดยมีทั้งคำถามปลายเปิดและคำถามปลายปิด ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อหน่วยงานของบุคลากร ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้อาจารย์ที่ปรึกษา (อาจารย์ ดร.อมร ถุงสุวรรณ) พิจารณาตรวจสอบเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถามและปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ให้ชัดเจนเหมาะสมหลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ให้มีความสอดคล้อง และครอบคลุมเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษาด้วยวิธี (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยให้คะแนนระดับความสอดคล้องดังนี้ 1= สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ -1= ไม่สอดคล้อง (เกณฑ์การพิจารณา ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามวัดตรงตามเนื้อหา) การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 30 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าผู้ตอบคำถามเข้าใจแบบสอบถามตรงกับผู้วิจัย หลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\infty$ ) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha. Coefficient) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .961

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณะ/สถาบัน/สำนัก เพื่อให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการและดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 ฉบับ ได้รับคืนมา 330 ฉบับ แล้วนำมาคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุดจำนวน 303 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วมาลงรหัสตัวเลขเพื่อแปลงข้อมูลที่ได้รับให้อยู่ในรูปแบบของตัวเลข จากนั้นนำไปวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA ) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบความแตกต่างเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe (เซฟเฟ้)

### 5.1.3 ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 303 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 มีสถานภาพสมรส จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 77.20 ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีระยะเวลาในการทำงาน 1 ปี – 10 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 ประเภทการรับราชการ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 หน่วยงานที่สังกัด สำนักงานอธิการบดีและหน่วยงานอื่นๆ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ( $\bar{x}=3.82$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับดี ทั้ง 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ( $\bar{x}=3.89$ ) รองลงมา คือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ( $\bar{x}=3.85$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีความคิดเห็นอยู่อยู่ในระดับพอใช้ ( $\bar{x}=3.72$ )

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ ( $\bar{x}=3.75$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ( $\bar{x}=3.88$ ) รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ( $\bar{x}=3.81$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผลตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ ( $\bar{x}=3.68$ )

#### 5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่

สมมติฐานที่ 1.1 จากการวิเคราะห์ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความรู้สึกรู้สึกพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้านซึ่งประกอบด้วยด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และ ด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ได้แก่ กลุ่มอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับ อายุ 46 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.2 จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ได้แก่ กลุ่มอายุระหว่าง 26 – 35 ปี กับ อายุ 46 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.3 จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้านซึ่งประกอบด้วยด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และ ด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้านซึ่งประกอบด้วยด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และ ด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ได้แก่ กลุ่มที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1 – 20 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.6 จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย และ ข้าราชการ กับ ลูกจ้างชั่วคราว

สมมติฐานที่ 1.7 จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และรายด้านซึ่งประกอบด้วยด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านความรู้สึกรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5 จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.6 จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.7 จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า

สมมติฐานที่ 3.1 คุณภาพชีวิต ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = .878$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ( $r = .849$ ) ด้านความต่อเนื่อง ( $r = .866$ ) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r = .835$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.2 คุณภาพชีวิต ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = .891$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ( $r = .852$ ) ด้านความต่อเนื่อง ( $r = .886$ ) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r = .850$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.3 คุณภาพชีวิต ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = .900$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ( $r = .877$ ) ด้านความต่อเนื่อง ( $r = .892$ ) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r = .847$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.4 คุณภาพชีวิต ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม



( $r = .875$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกร (  $r = .851$ ) ด้านความต่อเนื่อง ( $r = .865$ ) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r = .827$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.5 คุณภาพชีวิต ด้านความรู้สึกรถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = .855$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกร ( $r = .816$ ) ด้านความต่อเนื่อง ( $r = .864$ ) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r = .804$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.6 คุณภาพชีวิต ด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = .855$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกร ( $r = .854$ ) ด้านความต่อเนื่อง ( $r = .874$ ) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r = .843$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.7 คุณภาพชีวิต ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = .886$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกร ( $r = .893$ ) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r = .783$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก 1 ด้าน คือ ด้านความต่อเนื่อง ( $r = .902$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.8 คุณภาพชีวิต ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = .897$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกร ( $r = .887$ ) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r = .813$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก 1 ด้าน คือ ด้านความต่อเนื่อง ( $r = .908$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.9 คุณภาพชีวิตในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = .980$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกร ( $r = .895$ ) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r = .859$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก 1 ด้าน คือ ด้านความต่อเนื่อง ( $r = .918$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.82$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับดีทั้ง 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.89$ ) รองลงมา คือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.85$ ) อธิบายได้ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้คำนึงถึงความรู้สึกของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งทำงานกันแบบพี่น้อง ไม่ได้ทำให้มีความรู้สึกถึงการทำงานแบบลูกจ้างหรือนายจ้าง และถึงเปลี่ยนผ่านผู้บริหารหลายสมัยก็ตาม ความรู้สึกที่ส่งผ่านกันต่อรุ่นสู่รุ่นอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญ ถึงฐานะทางสังคมของบุคลากร การมีหลักประกันเพื่อให้บุคลากรได้มีหลักประกันในภายหน้า และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีความคิดเห็นอยู่อยู่ในระดับพอใช้ ( $\bar{X}=3.72$ )

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ ( $\bar{X}=3.75$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.88$ ) รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ( $\bar{X}=3.81$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ( $\bar{X}=3.68$ ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ ( $\bar{X}=3.75$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.88$ ) รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ( $\bar{X}=3.81$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ( $\bar{X}=3.68$ )

### การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างก็มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า

สมมติฐานที่ 1.1 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยมีกลุ่มที่มีอายุ 46 ปี ขึ้นไปส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ โดยมีสิทธิ สวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ และมีฐานะทางสังคมมากกว่า จึงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าหรือกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มของพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุเข้ามาทำงานในองค์การแทนข้าราชการเดิม แต่ต่างกันตรงสิทธิ สวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ และมีฐานะทางสังคม โดยมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพิชญากุล ศิริปัญญา (2545) พบว่าลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับสุวรรณี วิริยะ (2553) พบว่าลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์

สมมติฐานที่ 1.2 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และรายด้าน ซึ่งประกอบด้วยด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกัน มีกลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสดและกลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรส สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุวรรณี วิริยะ (2553) พบว่าลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 1.3 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สานิตตา วงศ์สุรเศรษฐ์ (2553) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานเงินเดือนที่ได้รับ ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ และธัญกิตติ์ จันทรัมย์ (2557) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวาย : กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศบริษัท ซีพีเอฟ เทรดิง จำกัด พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน สามารถ

อธิบายได้ว่าบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมีความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรที่ต้องการที่จะเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

สมมติฐานที่ 1.4 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 1 ปี 1 – 10 ปี และ 11 – 20 ปี

สมมติฐานที่ 1.5 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้าน ซึ่งประกอบด้วยด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม แตกต่างกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. จากการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จะอยู่ในช่วงการเตรียมความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งบุคลากรยังมีความภาคภูมิใจที่มหาวิทยาลัยมีความมั่นคงมีความน่าเชื่อถือ ผลิตตอบแทน สวัสดิการต่อบุคลากรอย่างคุ้มค่า เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความมั่นคงและสวัสดิการต่าง ๆ โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

2. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยคนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย ดังนั้น การที่จะทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีอายุน้อยเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่มีความหลากหลาย ทำทลายความรู้ความสามารถ และงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีเครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานที่เพียงพอและทันสมัย และที่สำคัญควรให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน

3. ปัจจัยด้านความผูกพัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ ต่ำที่สุดในรายด้านอื่นๆ มหาวิทยาลัยฯ ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมหาวิทยาลัย ได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และมีกระบวนการประเมินผลงานที่ยุติธรรม รวมทั้งให้โอกาสบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในการอบรมและศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับตัวหรือเพิ่มพูนความรู้ และมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งองค์การอื่นไม่สามารถให้ได้ จะสามารถดึงดูดใจ ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย อยู่กับองค์การได้นาน ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัย เกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นการสร้างความรู้สึกรักให้บุคลากรมหาวิทยาลัย เห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้าจะเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ

4. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลจากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด อธิบายได้ว่า ทักษะคติที่มีต่อผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จากองค์การ นั้น ย็น้อยกว่ามหาวิทยาลัยอื่นๆ เมื่อเปรียบเทียบกันจาก 9 มทร. โดยค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการในฐานะที่เป็นบุคลากรในองค์การ เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล โดยสวัสดิการของภาครัฐ

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามวิทยาเขตต่างๆ ของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้แล้วควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อบุคลากรมหาวิทยาลัย หลังการปรับเปลี่ยนองค์การเรียบร้อยแล้ว เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การต่อไป

2. ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว อาจจะทำให้ผลการวิจัยไม่ครอบคลุม ดังนั้นเพื่อให้งานวิจัยครั้งต่อไปมีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์มากที่สุด ควรศึกษาแบบเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณควบคู่กันไปและควรใช้ เทคนิคของเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบทดสอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลลึกซึ้งมากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ 2 แห่งขึ้นไป เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงแนวทางการบริหารภายในองค์กรในด้านต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัย เกิดความผูกพันต่อองค์กรให้ดีขึ้น และหาวิธีการจูงใจพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว



## บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). "ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพ-การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน)". วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กาญจน์ เกตุแก้วและคณะ .(2557). " ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การในคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข".วารสารบัณฑิตวิทยาลัย, เมษายน - กรกฎาคม .(2558).
- จิรัศย์ พุฒิจรัสพงศ์ .(2551). "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด". วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฉัตรชัย ชุมวงศ์ .(2554). "คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์แห่งหนึ่ง". คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ไฉไลฤดี ยูณะศิริและคณะ. (2552). "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย". มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชนาทิพย์ พลเสน. (2554). "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด". วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ : 10 ฉบับที่ : 3 เลขหน้า : 324-336, วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชลลดา สิทธิวรรณ. (2539). "ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร". วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยวัฒน์ ธนาคมชาคร. (2549). "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจสารสนเทศและการสื่อสาร : กรณีศึกษา บริษัท ซีเมนต์ จำกัด". มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). “ความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน”. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชุตินธร สนวนุช. (2553). “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเว็บ สวัสดิ์ จำกัด (มหาชน)”. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- ชัลวานา สะธานี. (2550). “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานในโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยองของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)”. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐกัญญ์ ธนรัชต์ธำรงกุล. (2554). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด”. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐยา ไพโรสงบ. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดาราวรรณ สุขคันธรักษ์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2557). “ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่ประชาคมอาเซียน”. วารสารวิชาการ Veridian E-Journalปีที่ 7, ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน): 235-238.
- ดาวศิริ เผ่าพันธ์และคณะ. (2557). “การศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติและทัศนคติ ที่มีต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนวารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ”. ปีที่ 3 ฉบับที่ 4 ตุลาคม –ธันวาคม 2556.
- ถนอมพรรณ เพิ่มพูน. (2554). “ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน”. บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทองพันธ์ พงษ์วารินทร์. (2554). [Online] เข้าถึงได้จาก <http://www.peoplevalue.co.th> สืบค้นเมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2558.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทองพิน ชันอาสา .(2549). “ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร กรณีศึกษา  
ข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย”. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์  
มหาบัณฑิต ,สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิต  
พัฒนบริหารศาสตร์.
- ธนยุทธ บุตรขวัญ. (2554). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงาน  
ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์”. บัณฑิตมหาวิทาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- ธนิต ฅ เชียงใหม่. (2555). “ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วน  
ตำบลหน้าพระธาตุ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี”. งานนิพนธ์รัฐศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง (พนัสนิคม). คณะรัฐศาสตร์  
และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญกิตติ์ จันทร์ศรี. (2557). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม  
เจเนอเรชั่นวาย :กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ  
บริษัท ซีพีเอฟ เทรดิง จำกัด”. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- นพวรรณ เลิศมงคล. (2549). “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคใน  
สำนักงานใหญ่”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นุตชา ภิญาญา. (2547). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ  
ผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิตชายส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง”.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล  
รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด”. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปฐมพงศ์ แสงศรีจันทร์. (2556). “ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารกับความสำเร็จ  
ในการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัด  
เพชรบุรี”. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 6, ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม  
2553..

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยี สารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรม ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร”. บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ปัทมวรรณ ชูสาย. (2547). “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไต่กินอินดัสทรีส์”. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2552). “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากรภาค 5”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่)”. บัณฑิต วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). “การทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์”. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ. (2552). “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อ องค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย”. กรุงเทพฯ: เสมาธร
- พิมพ์ชนก ทรายข้าว. (2553). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ทิสโก้ จำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่”. วิทยานิพนธ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพ็ญศรี เมณแสน. (2550). “ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคมจำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- เพทาย เย็นจิตโสมนัส. (2552). มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ (ตอนที่1-12) (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://researchers.in.th/blog/nru/1706>. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2558.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). “จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง”. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนัสชัย ปิ่นโต. (2550). “การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในบริษัทไทยมาจูน จำกัด”. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (2558). (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.dusit.ac.th/> สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2558.
- มณฑนา ตูลยนิษกะ. (2552). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2547). “รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม”. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- เมวดี เลิศศิริวรกุล. (2553). “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ”. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด”. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง. (2552). “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ”. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ลลิตา อรุโณทยานันท์. (2554). “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วราวัชร ลีเลิศพันธ์. (2557). “ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น พรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)”. บัณฑิตศึกษา. มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- วัฒน์ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2554). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์”. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ปีที่ : 22 ฉบับที่ : 3 เลขหน้า : 344-361.
- วิภากรณ์ จระเฒ่า. (2557). “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เซเลสติก (ประเทศไทย)”. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). “คู่มือการวิจัยการวิจัยเชิงปฏิบัติ”. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- วิภากรณ์ เนียมละออง. (2551). “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการเรียนระดับเกียรตินิยมของนิสิต โครงการปริญญาตรี การบัญชีภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์”. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์”. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ ศรีอยุธยา แสงลิ้มสุวรรณ. (2556). “การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงาน ในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย”. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว.
- ศศิณี สุคนธ์เขต. (2553). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเอ็มซี จำกัด (มหาชน)”. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. (2557). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง”. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2557 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศักรินทร์ บุตรน้ำเพชรและคณะ. (2557). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด”. วารสารวิจัยขององค์กรบริษัท ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2557.
- ศารทูล ประดิษฐ์. (2541). “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ”. บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรชัย พิศาลบุตร และคณะ. (2549). “การสร้างและประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถาม”. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัตตบงกช มานีมาน. (2548). “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานยาสูบส่วนกลาง”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. (2550). “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)”. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์บัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สันติชัย อินทรอ่อน. (2551). “ความผูกพันของพนักงาน” (ออนไลน์). แหล่งที่มา <http://kc.hri.tu.ac.th>. วันที่สืบค้นข้อมูล 22 พฤศจิกายน 2558.
- สานิตตา วงศ์สุระเศรษฐ์. (2551). “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 32”. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำราญ บุญรักษา. (2539). “ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพ”. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิริเชษฐ์ ปลั่งอศิธร. (2557). “ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกรมพระธรรมนูญ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม”. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวรรณณี วิริยะ. (2553). “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- เสาวนีย์ ภูทอง. (2549). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทนวนรัตน์พัฒนาการ จำกัด มหาชน สาขาสำนักงานใหญ่”. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่”. บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). “ความผูกพันต่อองค์กร”. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.
- อลิสสา สุขปิติ. (2548). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉรา ชูเอน. (2553). “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อัจฉรา ทับขัน. (2553). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลนาจอมเทียน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี”. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำพรพันธุ์ กังวานวัฒนศิริ. (2553). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก”. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และการสื่อสาร. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อุษณะ อำนางสกุลฤทธิ. (2551). “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี”. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอี่ยมพร ม่วงแก้ว. (2555). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Ahmed, K. A., Johnson, B. & Blegen, B. (1993) **“North Dakota’s Children: A Chartbook Perspective”**. Children and Family Services Division, North Dakota Dept of Human Services (Bismarck, N. D.).
- Buchanan, B. (1974). **“Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations”**. *Administrative Science Quarterly*. 19 (October – December): 535-546.
- Bovis, Christopher H. (2015). **“Risk in Public-Private Partnerships and Critical Infrastructure”**. *European Journal of Risk Regulation*. 6( 2), 200-207.
- commitment to the university”. *Dissertation Abstracts International* 47: 2384-A.
- Becker, H.S. (1960). **“Notes on the concept of commitment”**. *American Journal of Sociology*.(66):32-42.
- Dunham, R.B., Grube, J.A. & Castaneda, M.B. 1994. **“Organizational commitment: the utility of an Integrative definition”**. 79, 370-380.
- Gusky, O. (2011, January). **“Career mobility and Organizational Commitment”**. *Administrative Science Quarterly*, 19 (4), pp. 488 - 503.
- Hackman, J. R., Lawler, E. E., & Porter, L. W. (Eds.). 2010. **“Perspectives on Behavior in Organizations”**. New York: McGraw-Hill.
- Hewitt Associates. (2004). **“Employee Engagement higher at double digit Growth companies”**. Research Brief. Hewitt associates LLC.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. and C.A. Smith .(1993). **“Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization”**. *Journal of Applied Psychology*.78 (4), 538-551.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and R.M. Steers .(1982). **“Employee-Organization Linkages :The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover, New York, Academic Press”**. In Reichers, A.E. A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment”. *Academy of Management Review*. 10(3), 465-476.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Panagos, R. A.(1985). “**Job satisfaction and central life interests among administrators**”.  
Dissertation Abstracts International, 45 (12), p. 3505
- Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). “**Motivation and work behavior**”. New York:  
Mcgraw-Hill.
- Croxtton, K. L., Garcia-Dastugue, S. J., Lambert, D. M., & Rogers, D. S. (2001).  
“**The Supply Chain Management Processes**”. The International Journal of  
Logistics Management, 12(2), 13-36.
- Davidson, Nestor M. (2009). “**Values and Value Creation in Public-Private  
Transactions**”. Iowa Law Review , 94 (3), 937-985.
- Damanpour, F. , Szabat, K. A. , & Evan, W. M. . (1989). “**The relationship between types  
of innovation and organizational performance,**” Journal of Management  
Studies. 26(6) : 587-601.
- Dos Santos, Theotonio. (1970). “**The Structure of Dependence**”. American Economic  
Review Vol. 60, 2 May pp. 231-236.
- Drucker, P. F. (1995). “**People and performance: The best of Peter Drucker on  
Management**”. Routledge.Johnston.
- Dunsire, A. (1993). “**Manipulating Social Tensions: collaboration as an Alternative Mode  
of Government Intervention.**”
- Elkins, Susan A.; Bell, Robert R.; Hartgrove, Lillian; Pardue, Sally. (2016). “**Industry  
Cluster Pathways: A Focused Approach to Regional Workforce Development**”.  
SAM Advanced Management Journal, 81(1), 20-33.
- Engel, E., Fischer, R., & Galetovic, A. (2013). “**The Basic Public Finance of public–  
Private Partnerships**”. Journal of the European Economic Association, 11(1),  
83-111.
- Fawcett, S. E., Ellram, L. M., & Ogden, J. A. (2014). “**Supply chain management: from  
Vision to Implementation**”. London: Pearson.



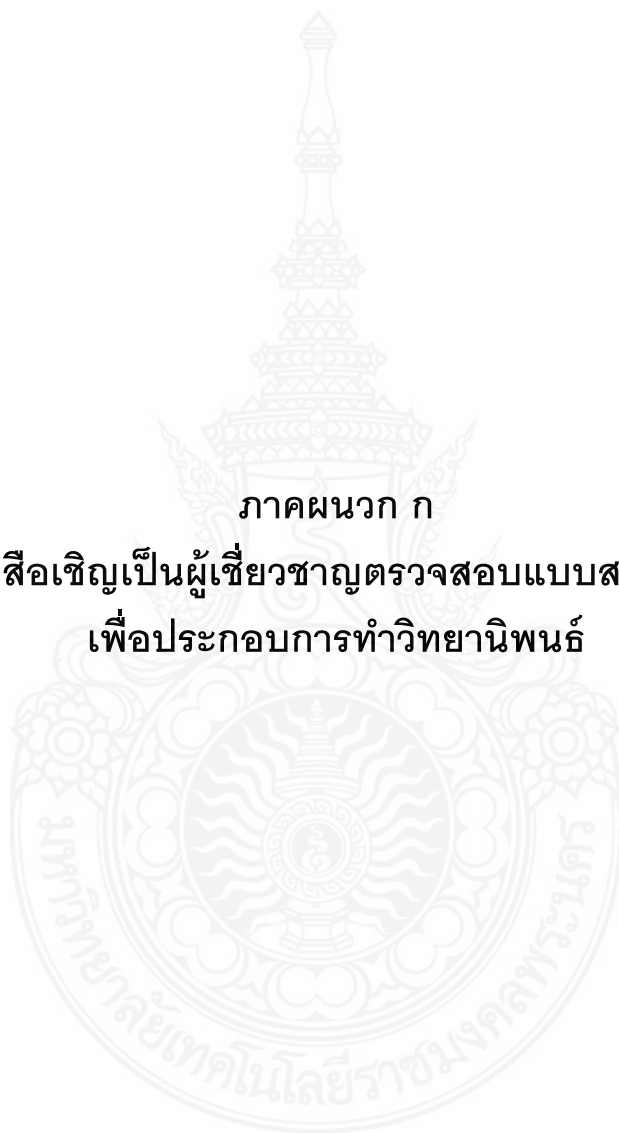
## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Frank, Andre G. (1971). "Capitalism and Underdevelopment in Latin America : Historical Studies of Chile and Brazil". England : Penguin Books.
- Freeman, C. & Soete, L. (1997). "The Economics of Industrial Innovation". 3rd ed. London: Continuum.
- Florida, Richard. (2002). "The Rise of Creative Class and How It's Transforming Work ,Leisure and Everday Life". Basic Books.
- Ghere, Richard K. (2001). "Probing the Strategic Intricacies of Public-Private Partnership: The Patent as a Comparative Reference". Public Administration Review, 61(4), 441.
- Grant, R. M. (2016). "Contemporary Strategy Analysis: Text and cases Edition". John Wiley & Sons.
- Gray,B. (1989). "Collaborating: Finding Common Ground for multi Party Problems". San Francisco : Josseyy-Bass.
- Greenwood.R.,Raynard,M., Kodeit, F.,Micelotta,E.R.,& Lounsbury,M.(2011). "Institutional Complexity and Organizational responses". The Academy of Management Annals. 5, 317-371.
- Handfield, R. B., & Nichols, E. L. (1999). "Introduction to Supply Chain Management". (Vol. 183). Upper Saddle River, NJ: prentice Hall.
- Hartley, J., Potts, J., Flew, T., Cunningham, S., Keane, M., & Banks, J. (Eds.). (2012). "Key Concepts in Creative Industries". Sage.
- Hax, A. C., & Majluf, N. S. (1996). "The Strategy Concept and Process: A Pragmatic Approach Upper Saddle River". NJ: Prentice Hall.
- Hemmati,M. (2002). "Multi –stakeholder Processes for Governance and Sustainability". Beyond deadlock andconflict. London :Earthscan Publication.
- Hingley, M. (2001). "Relationship management in the supply chain". The International Journal of Logistics Management, 12(2), 57-71.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม  
เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๒๗๙๕

วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายธนธัส ทัทมงคล

ด้วย นายถาวร อ่อนละออ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๖๗๐๓๐๓๗๑๐-๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี ดร.อมร ฤงสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

ในการนี้ นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นายธนธัส ทัทมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๒๗๙๕

วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.มาเรียม นะมิ

ด้วย นายถาวร อ่อนละออ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๖๗๐๓๐๓๗๑๐-๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี ดร.อมร ฤงสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

ในการนี้ นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นายธนธัส ทัทมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๒๗๙๕

วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.อมร ฤงสูรธรรม

ด้วย นายถาวร อ่อนละออ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๖๗๐๓๐๓๗๑๐-๘ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี ดร.อมร ฤงสูรธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

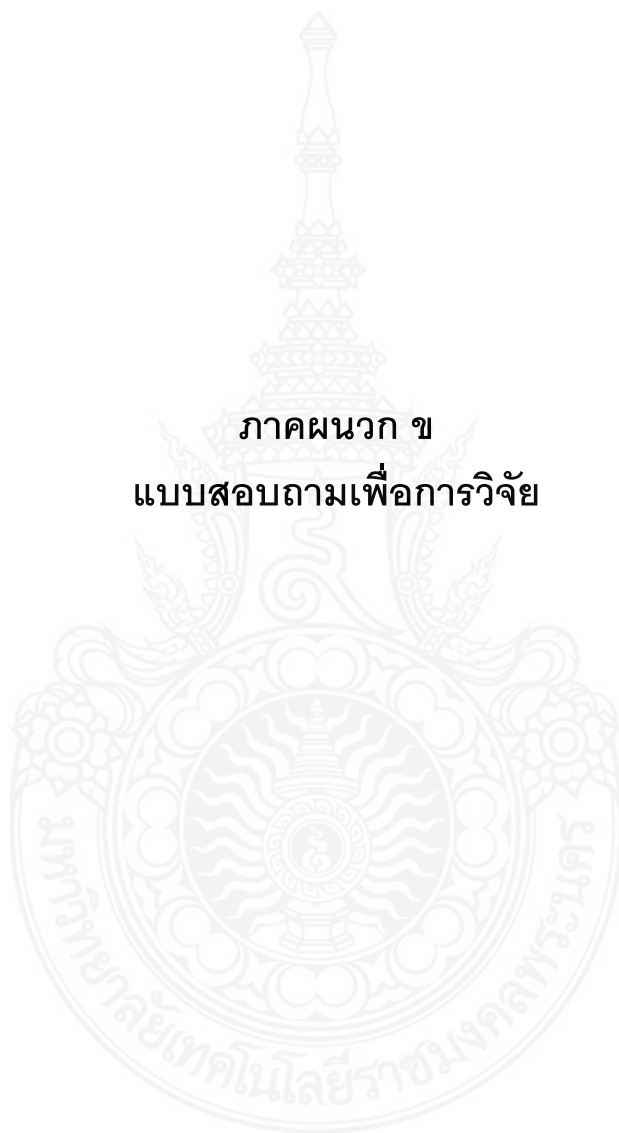
ในการนี้ นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นายธณัฏฐ์ ทัทมมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



**แบบสอบถาม**  
**เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร**  
**มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”**

\*\*\*\*\*

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของท่านในประเด็นต่าง ๆ จึงขอความ  
 อนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อเพื่อประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้ง  
 นี้เป็นอย่างมาก

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อหน่วยงานของบุคลากร

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

2. แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษา เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพ  
 ชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มหาวิทยาลัย  
 เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

3. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ความร่วมมือการตอบแบบสอบถามให้  
 ครบทุกส่วน และตรงตามสภาพความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่าน คำตอบของท่านจะถือ  
 เป็นความลับและนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



**ส่วนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดกาเครื่องหมาย  ลงใน  หน้าตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

- 1) ชาย  2) หญิง

2. อายุ

- 1) ต่ำกว่า 26 ปี  2) 26 –35 ปี  
 3) 36 -45 ปี  4) 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

- 1) โสด  2) สมรส  3) หม้าย  
 4) หย่าร้าง  5) อื่น ๆ

4. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี  2) ปริญญาตรี  3) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- 1) ต่ำกว่า 1 ปี  2) 1 –10 ปี  3) 11 –20 ปี  
 4) 21 – 30 ปี  5) 31 ปีขึ้นไป

6. ประเภท

- 1) ข้าราชการ  2) ลูกจ้างประจำ  
 3) พนักงานราชการ  4) พนักงานมหาวิทยาลัย  
 5) พนักงานเงินรายได้

7. หน่วยงานที่สังกัด

- 1) สำนักงานเลขานุการ  2) ฝ่ายฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่อง  
 3) ฝ่ายบริการวิชาการชุมชน  4) ฝ่ายส่งเสริมและเผยแพร่  
 5) ฝ่ายส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง

## ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<b>ความผูกพันด้านความรู้สึก</b>			
1. ท่านมีความสุขมากเมื่อได้ทำงานกับหน่วยงานนี้			
2. ท่านจะทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ			
3. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย			
4. ท่านตัดสินใจถูกที่เข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้			
5. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านรักและเต็มใจที่จะรับผิดชอบ			
<b>ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง</b>			
6. หน่วยงานนี้ให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งเมื่อมีความเหมาะสม เป็นต้น			
7. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานมีสวัสดิการเหมาะสมดีอยู่แล้ว			
8. ยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไป แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลประโยชน์หรือผลตอบแทนที่มากกว่า			
9. ความหลากหลายของงานทำให้ท่านสนุกกับงานและไม่อยากลาออกจากหน่วยงานนี้			
10. หน่วยงานนี้สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
<b>ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม</b>			
11. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ท่านไม่คิดลาออกจากหน่วยงานนี้			
12. ท่านเต็มใจมาทำงานในวันหยุดหากหน่วยงานขอความร่วมมือ			
13. การรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานเป็นสิ่งที่ท่านควรปฏิบัติ			
14. เหตุผลหลักที่ท่านอยู่ในหน่วยงานนี้ต่อไป เพราะท่านเชื่อว่าคุณค่าจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญและเป็นข้อผูกพันทางด้านคุณธรรม			
15. ท่านจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ			

### ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย
<b>ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ</b>			
16.รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามสมควรในสภาวะปัจจุบัน			
17.ค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ			
18.เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านต้องใช้ในการทำงาน			
19.ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันกับท่าน			
20.ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้ โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ			
<b>สภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ</b>			
21.สถานที่ทำงานสะอาด แสงสว่างเพียงพอมีระบบระบายอากาศที่ดี และอากาศถ่ายเทสะดวก			
22.หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีคุณภาพ และอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ			
23.มีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ			
24.หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และระบบป้องกันอุบัติเหตุในสภาพที่พร้อมใช้งาน			
25.สภาพห้องน้ำมีความสะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ			

<b>การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน</b>			
26.ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน เช่น เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน			
27.ท่านได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่			
28.ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากงานที่ประสบความสำเร็จ			
29.หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการศึกษาต่อ ส่งไปประชุมวิชาการ และอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน			
30.หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ ความสามารถ ในการทำงาน และพัฒนางานอย่างเต็มที่			
<b>ความมั่นคงและความก้าวหน้า</b>			
31.ท่านมีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปัจจุบัน			
32.ตำแหน่งงานที่ท่านทามีโอกาสได้เลื่อนขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น			
33.ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง			
34.ท่านได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น			
35.การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานท่านเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม			
<b>ความรู้สึกรับรู้ถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน</b>			
36.หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์			
37.บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี			
38.บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้รับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ไขปัญหา			
39.ท่านได้รับความช่วยเหลือและการให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน			
40.ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน			

<b>ลักษณะการบริหารงาน</b>			
41.หน่วยงานของท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม			
42.การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนและชัดเจน			
43.ขั้นตอนการบริหารจัดการในหน่วยงานของท่านมีความคล่องตัวรวดเร็ว			
44.หน่วยงานของท่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ			
45.ท่านมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้โดยอิสระ			
<b>ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่</b>			
46.เวลาทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ			
47.ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเอง			
48.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่มีผลต่อสุขภาพจิตของท่าน			
49.กฎ ระเบียบของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน			
50.ท่านมีความสุขและรักในงานที่รับผิดชอบ			
<b>ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน</b>			
51.ท่านมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นบุคลากรในหน่วยงานแห่งนี้			
52.หน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม			
53.หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม			
54.ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ได้สร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงานของท่านและสังคม			
55.ท่านยินดีและเต็มใจให้ผู้อื่นทราบว่าท่านปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้			

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม



## ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ - นามสกุล นายถาวร อ่อนละออ  
วัน เดือน ปี เกิด 11 เมษายน 2527  
ภูมิลำเนา อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

### ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	พ.ศ. 2550
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	โรงเรียนวิทยาการจัดการเพชรเกษม	พ.ศ. 2548

### ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

กองศิลปวัฒนธรรม สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

399 ถนนสามเสน แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต จังหวัดกรุงเทพมหานคร