

รายงานการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

Relationship between Quality of Work Life toward Organizational Commitment of
Ratchaphruek College's Personnel

โดย

นายเศรษฐศาสตร์ ไชยแสง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์

ปีการศึกษา 2553

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553): คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์. ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์. 71 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ
ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในวิทยาลัยราชพฤกษ์จำนวน 180 คน
โดยสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญตามวิธีของยามาน 124 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับ
เงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส
ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) คุณภาพชีวิต
ในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01

Settasart Chaiyasaeng (2011): Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Ratchaphruek College's Personnel. Center for research and Development, Ratchaphruek College. 71 pages.

This research has objectives: 1) to study the quality of work life, organization commitment of Ratchaphruek College's personnel, 2) to compare the organization commitment among employees factors are different, 3) to study the relationship between the quality of work life and organizational commitment. The population size is 180 personnel. Based on Yamane's formula, 124 samples were selected using the accidental sampling technique. Data were collected by a questionnaire. Both descriptive and inferential statistics were used to analyze the data

The results of this research show that: 1) The level of quality of work life and organizational commitment is moderate. 2) The difference in population statistics, such as age, sex, number of years worked at the collage, salaries, has no influence on level of organization commitment; the difference in educational levels and marital status has a significance influence on the level of organization commitment at .01, 3) The overall quality of work life has a positive relationship with the level of organization commitment at .01.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในศูนย์วิจัยและพัฒนา ที่ได้ช่วยเหลือให้คำแนะนำพร้อมทั้งให้คำปรึกษาเพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ที่สุด ผู้วิจัยรู้สึกทราบบซึ่งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณวิทยาลัยราชพฤกษ์ที่สนับสนุนทุนในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การ

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง

มีนาคม 2555

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์	3
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	11
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	17
สมมติฐานงานวิจัย	17
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	19
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	19
เครื่องมือในการวิจัย	20
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	21
การเก็บรวบรวมข้อมูล	21
การวิเคราะห์ข้อมูล	23
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	25

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	27
ผลการวิจัย	27
ข้อวิจารณ์	50
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	56
สรุปผลการวิจัย	56
ข้อเสนอแนะ	58
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก	64
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	65

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนคนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรในองค์กร จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ ระดับเงินเดือน	27
2	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน	30
3	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร	31
4	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านของ บุคลากรจำแนกตามเพศ	32
5	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมจำแนกตามอายุ	33
6	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ ด้านการยอมรับ องค์กร	33

- 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามอายุ ด้านการใช้
ความสามารถเพื่อองค์กร 34
- 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามอายุด้านความต้องการ
เป็นสมาชิกขององค์กร 34
- 9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามอายุรายคู่ด้านความ
ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร 35
- 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านจําแนกตาม
ระยะเวลาทำงานในองค์กรของบุคลากร 36
- 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจําแนกตามระดับ
การศึกษา 37
- 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมรายคู่จําแนกตามระดับ
การศึกษา 37
- 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามระดับการศึกษา ด้าน
การยอมรับองค์กร 38
- 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามระดับการศึกษารายคู่
ด้านการยอมรับองค์กร 39

- 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามระดับการศึกษา ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร 40
- 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามระดับการศึกษารายคู่ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร 40
- 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามระดับการศึกษา ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร 41
- 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามระดับการศึกษารายคู่ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร 42
- 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมจําแนกตามสถานภาพสมรส 43
- 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมรายคู่ จําแนกตามสถานภาพสมรส 43
- 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามสถานภาพสมรส ด้านการยอมรับองค์กร 44
- 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรรายคู่ จําแนกตามสถานภาพสมรส ด้านการยอมรับองค์กร 44

23	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส ด้าน การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	45
24	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส ด้าน ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	44
25	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ สมรส ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	46
26	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านของ บุคลากร จำแนกตามระดับเงินเดือน	46
27	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร	47
28	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร โดยจำแนกเป็นรายด้าน	48
29	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย	49

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญแห่งความสำเร็จนั้นคือ “คน” ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ดังนั้นองค์การทุกแห่งจึงพยายามเป็นอย่างยิ่งในการคัดสรรบุคลากรที่มีศักยภาพและดึงศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นให้ออกมาอย่างเต็มประสิทธิภาพและรักษาไว้ให้นานที่สุด โดยพยายามยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามที่ สันติ (2540: 39-40) ได้กล่าวถึง ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่คุณเราสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีความรู้สึกนึกคิด ความพึงพอใจ ความเป็นส่วนตัว มีความต้องการทางสังคม ต้องการการยอมรับและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นหากองค์การสามารถหาคนดีมีความรู้ มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถดึงจุดผู้มีความรู้ มีความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์การหรือหน่วยงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ จะทำให้การบริหารงานในองค์การนั้นเจริญก้าวหน้า และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การต่างๆ จึงมีแนวความคิดที่จะพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ โดยมีปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนา 2 ประการ คือ ปัจจัยด้านร่างกาย คือ ต้องมีความพร้อมทางด้านร่างกาย และปัจจัยทางด้านจิตใจ คือ เรื่องของความรู้สึกนึกคิดและการมีจิตใจที่พร้อมรับกับการทำงานในทุกสถานภาพ ทุกโอกาสและทุกเวลา ซึ่งการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจส่วนหนึ่งเกิดจากการพัฒนาตนเอง แต่อีกส่วนหนึ่งเป็นผลจากการกระทำขององค์การที่จะพัฒนามนุษย์ในองค์การในรูปแบบต่างๆ และการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

วิทยาลัยราชพฤกษ์เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเปิดสอนทั้งระดับปริญญาตรี ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจ คณะบัญชี คณะนิเทศศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และสาธารณสุขศาสตร์ ส่วนระดับปริญญาโท ได้แก่ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ด้วยปณิธานที่แน่วแน่มุ่งหวังผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพคู่คุณธรรม นำหน้าสู่สากล จะสำเร็จลุล่วงดังที่ตั้งปณิธานไว้ไม่ได้เลย หากบุคลากรเบื้องหลังอันได้แก่คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกคนของวิทยาลัยราชพฤกษ์มีคุณภาพชีวิตที่ดี

คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นประเด็นที่สำคัญของ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่ควรมี การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ บุคลากร มีความสุขสนุกกับการทำงาน ซึ่งเป็นการ ป้องกันมิให้ บุคลากร เกิดความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสำรวจและรีบแก้ไข ถ้าหากต้องการเห็นบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

นอกจากคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานตามที่ สมภพ (2537: 29) ได้กล่าวไว้ว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะไม่ลาออกจากองค์กร และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามตั้งใจที่จะพัฒนากระบวนการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ในทางกลับกันถ้าบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น โดยไม่มีความตั้งใจหรือไม่ใช้ความพยายามในการทำงาน เพิกเฉยต่องาน ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง ฉะนั้นการสร้าง ความผูกพันจึงมีความจำเป็นเพื่อจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการทำงานมากยิ่งขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรล้วนมีผลต่อความสำเร็จของงาน ใน การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่า บุคลากรของ วิทยาลัย ราชพฤกษ์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เป็นอย่างไร ทั้งนี้ จะเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้บุคลากรของวิทยาลัยราชพฤกษ์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น และมีความผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและเป็นแหล่งข้อมูลในการปรับปรุงให้บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจจะส่งผลให้การบริหารจัดการในองค์กรประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความพันในองค์กร ของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ทั้งสายอาจารย์และสายสนับสนุน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำนวนทั้งสิ้น 203 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายเฉพาะไว้ดังนี้

บุคลากรวิทยาลัย หมายถึง บุคคลที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานวิทยาลัย ราชพฤกษ์ ตามสัญญาการว่าจ้างเป็นพนักงานของวิทยาลัยราชพฤกษ์ทั้งสายอาจารย์และสายสนับสนุน

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1. เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศชายและเพศหญิง

2. อายุ หมายถึง ระยะเวลาที่กลุ่มตัวอย่างดำรงชีวิตอยู่บนโลกเป็นปีตั้งแต่เกิดจนถึงวันที่
ตอบแบบสอบถาม

3. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะการครองคู่ในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3
กลุ่ม คือ

3.1 โสด

3.2 สมรส

3.3 หม้ายหรือหย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากรวิทยาลัยผู้ตอบแบบสอบถามที่
ได้รับ ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ

4.1 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

4.2 ระดับปริญญาตรี

4.3 ระดับปริญญาโท

4.4 ระดับปริญญาเอก

5. ระยะเวลาการทำงาน ในองค์การ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรในวิทยาลัย ของ ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนับตามรอบปีงบประมาณตั้งแต่ปีที่บรรจุถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

6. ระดับเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน (ค่าจ้างตำแหน่งงานและ/หรือค่าจ้างพิเศษการปฏิบัติงาน) แต่ละเดือนของบุคลากรวิทยาลัยผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับของความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ บุคลากร ได้รับจากการปฏิบัติงาน เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงาน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่จะทำให้สุขภาพไม่ดี ควรจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการงาน ทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง โอกาสที่ บุคลากร ได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง

5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

6. ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาให้กับสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ กิจกรรมหรืองานที่บุคลากรปฏิบัติเกี่ยวกับการทำประโยชน์ต่อสังคม ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคม การได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์กรของตนเอง

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คือ การยอมรับองค์กร การใช้ความสามารถเพื่อองค์กรและความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การยอมรับองค์กร คือ ความรู้สึกขอ บุคลากร ต่อองค์กรของตนว่ามีคุณค่า มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

2. การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร คือ การทุ่มเทให้กับงาน ด้วยกำลังกาย กำลังใจ ให้กับงานที่รับผิดชอบ เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เสียสละ และใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ด้วยความตั้งใจ

3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร คือ มีความเข้าใจและยินดีปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร มีแนวคิดที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และ มีความภาคภูมิใจ ที่ได้ร่วมงานในองค์กร

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคล ที่แตกต่างกัน ที่มีลักษณะเป็นนามธรรม จึงมีผู้กำหนดความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิด ตลอดจนการกำหนดปัจจัย/ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อใช้ให้เป็นเกณฑ์การตัดสินใจที่สามารถบอกได้ว่าบุคคลมี ชีวิตการทำงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร ซึ่ง ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมาตลอด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือ Quality of work life มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวัน ของคนเราจะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้น ที่ทำงานจึงควรมีสภาพที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานได้ประสบจากที่ทำงาน (สันติ, 2540)

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973: 12) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สถานภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ Bluestone (1977: 44) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขานั้นคือได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตย ในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การ ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวัดข้นเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น และ Merton (1977: 55) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรม การทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของคณงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

ดิน (2530: 15) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นคือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย ชาชูชัย (2535: 38) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคณงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมดพร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ และสันติ (2540: 39-40) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่คนเราสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และประสิทธิผลของงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973); Huse and Cummings (1985) เป็นบุคคลที่ได้ทำการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่า ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รับการหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึก

คนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร คือ พนักงานมีสิทธิและความเสมอภาค เคารพในสิทธิส่วนบุคคลยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ในการวิจัยครั้งนี้ในแนวความคิดของ Walton (1973); Huse and Cummings (1985) มาปรับใช้กับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์ ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

การพัฒนาองค์การนั้นควรจะต้องสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะผลที่จะได้รับกลับมา คือ พนักงานจะเต็มใจและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อการทำงานให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้ดังนี้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการที่สนใจทางด้านพฤติกรรมจะมองว่า ความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกในองค์การจะแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่กระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การไม่เปลี่ยนที่ทำงาน และการทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์การ นักวิชาการที่สนใจทางด้านนี้ได้แก่

Allen and Meyer (อ้างถึงใน อนันต์ชัย, 2529: 35-36) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 แนวความคิด คือ

1. แนวความคิดด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้จะมองว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบความสัมพันธ์ของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้คือ ทฤษฎี Side Bet ของ Hawart S. Becker ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็น

ผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น ความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร Kanter (1968: 499) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความเต็มใจของบุคคลที่ทุ่มเทพลังและความจงรักภักดีแก่ระบบสังคม เป็นความผูกพันต่อความสัมพันธ์ในสังคมที่สามารถมองเห็นถึงความปรารถนาอันแรงกล้าในตนเอง

Sheldon (1971: 143) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ซึ่งเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของบุคคลกับองค์กร และ Steers (1977: 46) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์กร Steers and Porter (1983: 442) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า สามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวความคิด คือ

1. ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันต่อองค์กรในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรมปัจจัย ความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูงจึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรถ้าละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

ภรณ์ (2529: 99) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ทัศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพ

หรือแค่เพียงการดำรงอยู่ในองค์กรเท่านั้น เพราะนั่นรวมไปถึงการที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเอง เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

โดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คือ การยอมรับองค์กร การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร

Mowday et al. (1982: 28-35) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หรือลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่า จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่า นอกจากนี้ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มจะผูกพันมากกว่าพนักงานผู้ชายส่วนระดับการศึกษามีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาดำ จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง (Role-Related Characteristics) ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่ชัดเจนในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristics) ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ องค์กรที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจพนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทักษะของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่าการได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่าการสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกที่ตนเองสำคัญต่อองค์กร พนักงาน ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูง

Streers (1977: 46 – 121) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร โดยเสนอองค์ประกอบ 3 ข้อ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน รวมไปถึงระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และลักษณะความต้องการของพนักงาน เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน ซึ่งเป็นงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ เช่น ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานและโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร และทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์กร เป็นต้น และได้แบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

1. เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์การ

เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การแล้ว มักจะเกิดผลในทางที่ดีต่อองค์การเช่นกันดังเช่น Steers (1977: 54) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การนั้น จะส่งผลต่ออัตราการขาดงาน (Absenteeism) ซึ่งจากผลการวิจัยต่างๆ พบว่า หากสมาชิกขององค์การมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงแล้วแนวโน้มของอัตราการขาดงานจะต่ำลง

จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติในทางบวกซึ่งแสดงถึงความรู้สึกละพฤติกรรม เป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความเต็มใจในการยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะใช้ความสามารถของตนเองเพื่อประโยชน์ขององค์การ และผู้วิจัยเห็นว่าแนวความคิดของ Steers เป็นแนวคิดที่น่าสนใจจะนำมาศึกษากับบุคลากรในองค์การแห่งนี้ เพราะเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาที่เปิดให้มีการเรียนการสอนได้ไม่นาน ทำให้น่าศึกษาว่าความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Steers ทั้ง 3 ด้านนั้น มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานหรือไม่ ได้แก่

1. การยอมรับองค์การ
2. การใช้ความสามารถเพื่อองค์การ
3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

ภัทรา (2542: 103-104) ได้ศึกษาในเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 329 คน พบว่าพนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และโสด และยังพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริง

และคาดหวังต่ำ พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เห็นจริงและที่คาดหวังต่างกันมาก

ตรีชฎา อุ่นเรือน (2545) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ รายได้ต่อเดือน ส่วนราชการที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน และการมีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้มาตรการการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐ ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีต่อการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานร้อยละ 41

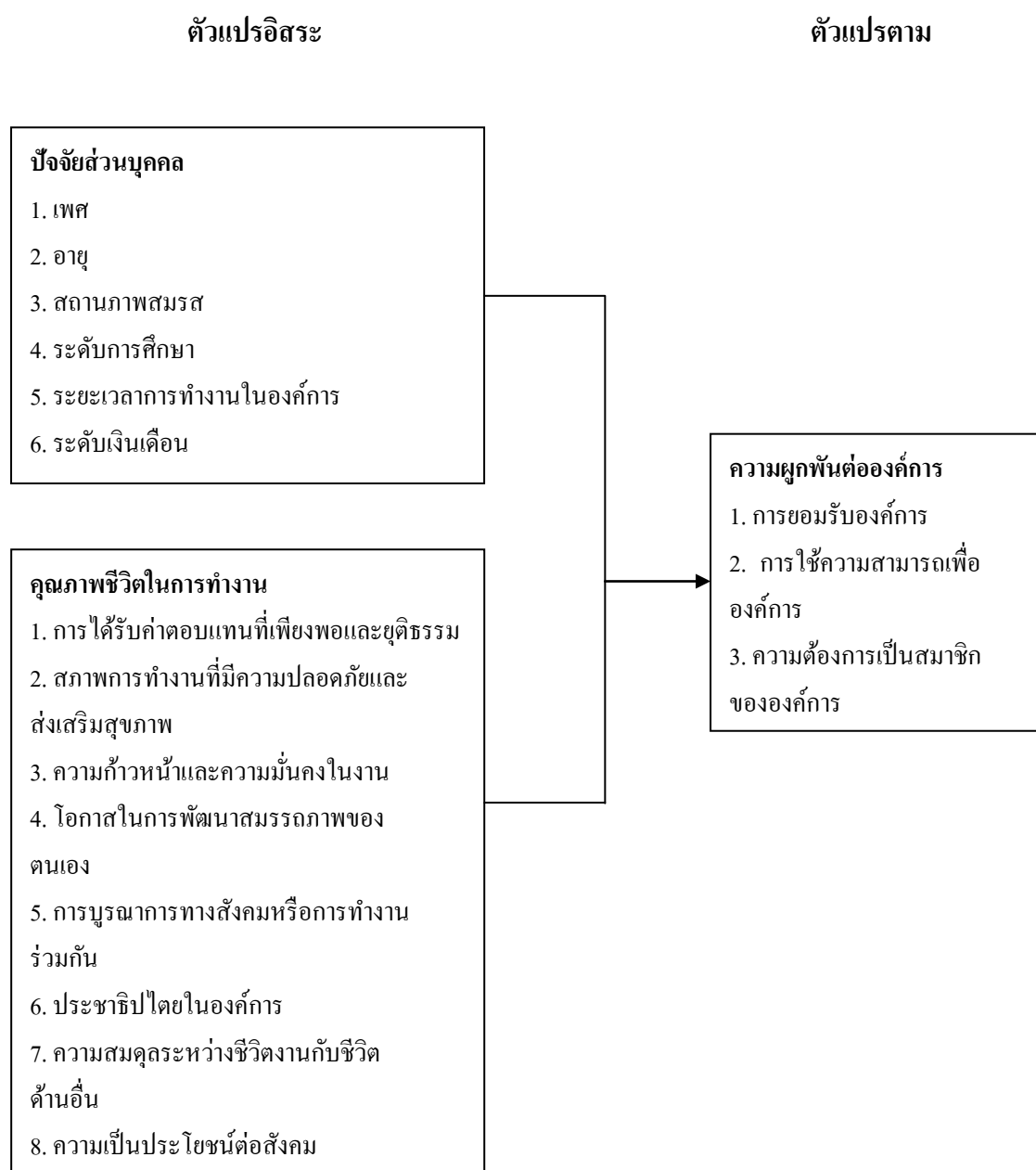
ธิดาวัดย์ ปลื้มคิด (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศองค์กรในภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร แบบการเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการตรวจแนวความคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลพื้นฐานของ องค์กร
ที่ใช้เพื่อการศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้แนวความคิดของ Walton มาปรับใช้ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - 1.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
 - 1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
 - 1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง
 - 1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
 - 1.6 ด้านสิทธิของพนักงาน
 - 1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
 - 1.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Steers ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 การยอมรับองค์กร
 - 2.2 การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร
 - 2.3 ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยราชพฤกษ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้คือ บุคลากร วิทยาลัย ราชพฤกษ์ประจำปีการศึกษา 2553 จำนวนทั้งสิ้น 180 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2554)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยผู้วิจัยได้มา โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ประจำปีการศึกษา 2553 จำนวนทั้งสิ้น 180 คน และประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจาก Yamane' ซึ่งเป็นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามีความเพียงพอจะใช้เป็นตัวแทนของประชากร Yamane' (1973 อ้างถึงใน บุญธรรม, 2543: 88)

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

โดย n = ขนาดของกลุ่ม

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างซึ่งกำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5 (.05)

เมื่อแทนค่าประชากรในสูตร จะได้ผลลัพธ์ดังนี้

$$n = \frac{180}{1 + 180(0.05)^2}$$

$$n = 124$$

จากการคำนวณโดยใช้สูตรดังกล่าว ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 124 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคลิกของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎีของ Richard E. Walton และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้มาตราส่วนประมาณค่าของ Likert ซึ่งลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อแปลความหมาย ของแบบสอบถามได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. สิทธิของพนักงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามนี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎีของ Steers และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้มาตราส่วนประมาณค่าของ Likert ซึ่งลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อแปลความหมายของ

แบบสอบถามได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วย

1. การยอมรับองค์การ
2. การใช้ความสามารถเพื่อองค์การ
3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ภาษา และลักษณะของข้อความที่ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปให้ ที่ปรึกษางานวิจัย ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และนำมาปรับปรุงแก้ไข

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามองค์ประกอบรายด้าน และทั้งฉบับ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบารค์ (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น ดังนี้

3.1 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นได้ทั้งฉบับเท่ากับ

.81

เมื่อแยกวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบได้ค่าความเชื่อมั่นได้ดังต่อไปนี้

- การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .61
- สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .49

- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .56
- โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .77
- การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .62
- สิทธิของพนักงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .50
- ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .53
- ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .63

3.2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นได้ทั้งฉบับเท่ากับ .84

เมื่อแยกวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบ ได้ค่าความเชื่อมั่น ได้ดังต่อไปนี้

- การยอมรับองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .70
- การใช้ความสามารถเพื่อองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .78
- ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .76

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการติดต่อ หน่วยงานต่างๆ ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยทำหนังสือชี้แจงขอความร่วมมือพร้อมแนบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 124 ชุด ไปดำเนินการเก็บข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 124 เพื่อนำมาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังนี้

การตรวจแบบสอบถามและการให้คะแนน

1. ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตราวัดของ Likert โดยแบ่งข้อความแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์ในการให้คะแนน

การให้คะแนนแบ่งออกเป็น การให้คะแนน สำหรับข้อคำถามเชิงบวก และข้อคำถามเชิงลบ ดังนี้

- ข้อคำถามเชิงบวก (Positive) คะแนนของคำตอบ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 คะแนน

เห็นด้วย 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ 3 คะแนน

ไม่เห็นด้วย 2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 คะแนน

- ข้อคำถามเชิงลบ (Negative) คะแนนของคำตอบ ดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 คะแนน

ไม่เห็นด้วย 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ 3 คะแนน

เห็นด้วย 2 คะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 คะแนน

การแปลความหมายคะแนน

ผู้วิจัยแบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 3 ระดับ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับต่ำ คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง ซึ่งได้จาก

การคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ช่วงคะแนนเท่ากับ } \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวทำให้สามารถหาช่วงคะแนนของแต่ละระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดังนี้

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่ำ

คะแนน 2.34 – 3.67 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง

คะแนน 3.68 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก

3. แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตรวัดของ Likert โดยแบ่งข้อความแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์ในการให้คะแนน

การให้คะแนนแบ่งออกเป็นการให้คะแนน สำหรับข้อความเชิงบวก และข้อความเชิงลบ ดังนี้

- ข้อคำถามเชิงบวก (Positive) คะแนนของคำตอบ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 คะแนน

เห็นด้วย 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ 3 คะแนน

ไม่เห็นด้วย 2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 คะแนน

- ข้อคำถามเชิงลบ (Negative) คะแนนของคำตอบ ดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 คะแนน

ไม่เห็นด้วย 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ 3 คะแนน

เห็นด้วย 2 คะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 คะแนน

การแปลความหมายคะแนน

ผู้วิจัยแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ระดับต่ำ ความผูกพันต่อองค์การระดับกลางและความผูกพันต่อองค์การระดับสูง ซึ่งได้จากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ช่วงคะแนนเท่ากับ } \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวทำให้สามารถหาช่วงคะแนนของแต่ละระดับความผูกพันต่อองค์การได้ดังนี้

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

คะแนน 2.34 – 3.67 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง

คะแนน 3.68 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล
4. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05 และ .01

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 จำนวนคนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรในองค์กร จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับเงินเดือน

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	31	25.4
	หญิง	91	74.6
	รวม	122	100

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 36 ปี	74	59.7
36 ปี - 45 ปี	19	15.3
46 ปี - 55 ปี	8	6.5
56 ปีขึ้นไป	23	18.5
รวม	124	100
ระยะเวลาการทำงานในองค์กร		
ต่ำกว่า 2 ปี	56	45.2
2 - 4 ปี	29	23.4
มากกว่า 4 ปี	39	31.5
รวม	124	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	4.2
ปริญญาตรี	33	27.7
ปริญญาโท	74	62.2
ปริญญาเอก	7	5.9
รวม	119	100
สถานภาพสมรส		
โสด	82	67.2
สมรส	38	31.1
หย่าร้าง	2	1.6
รวม	122	100
ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	40	34.2
15,001 บาท - 30,000 บาท	44	37.6
มากกว่า 30,000	33	28.2
รวม	117	100

จากตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์กรที่ทำการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า บุคลากรในองค์กรเป็นเพศหญิง จำนวน 91 คนคิดเป็นร้อยละ 74.6 และเป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4

อายุ พบว่า บุคลากร ในองค์กรมี อายุต่ำกว่า 36 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมา มีอายุ ตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และมีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และอายุระหว่าง 46 - 55 ปีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5

ระยะเวลาการทำงานในองค์กร พบว่าบุคลากร ในองค์กรมี ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมา มีอายุ งานมากกว่า 4 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 และมีอายุงานระหว่าง 2 - 4 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากร ในองค์กรมีระดับการศึกษาปริญญาโทจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 33 คนคิดเป็นร้อยละ 27.7 และมีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

สถานภาพสมรส พบว่า บุคลากร ในองค์กรมีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 รองลงมา มีสถานภาพเป็นสมรส จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 และมีสถานภาพเป็นหย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ระดับเงินเดือน พบว่า บุคลากรในองค์กรมีระดับเงินเดือน 15,001 - 30,000 จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมาต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 และมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 33 คิดเป็นร้อยละ 33

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรในวิทยาลัยราชพฤกษ์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.21	0.43	ปานกลาง
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.65	0.75	ปานกลาง
สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.30	0.60	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.55	0.71	ปานกลาง
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	2.30	0.71	น้อย
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.21	0.52	ปานกลาง
ประชาธิปไตยในองค์กร	3.84	0.51	มาก
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.22	0.62	ปานกลาง
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.12	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองอยู่ในระดับ น้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.66	0.50	ปานกลาง
การยอมรับองค์การ	3.51	0.60	ปานกลาง
การใช้ความสามารถเพื่อองค์การ	3.82	0.54	มาก
ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ	3.66	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรในองค์การมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านของบุคลากร
จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม					
ชาย	31	3.84	0.61	1.18	0.25
หญิง	91	3.70	0.43		
การยอมรับองค์กร					
ชาย	31	3.60	0.78	0.48	0.64
หญิง	91	3.53	0.49		
การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร					
ชาย	31	4.05	0.59	1.80	0.77
หญิง	91	3.86	0.51		
ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร					
ชาย	31	3.86	0.63	1.30	0.20
หญิง	91	3.71	0.53		

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านของบุคลากรจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมจำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ต่ำกว่า 36 ปี	74	3.64	0.49	3.33	0.22
36 ปี - 45 ปี	19	3.90	0.37		
46 ปี - 55 ปี	8	3.95	0.71		
56 ปีขึ้นไป	23	3.92	0.46		

จากตารางที่ 5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมจำแนกตามอายุของบุคลากร พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ ด้านการยอมรับองค์กร

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ต่ำกว่า 36 ปี	74	3.47	0.58	2.26	0.86
36 ปี - 45 ปี	19	3.66	0.42		
46 ปี - 55 ปี	8	3.58	1.00		
56 ปีขึ้นไป	23	3.81	0.50		

จากตารางที่ 6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ ด้านการยอมรับองค์กร พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ ด้านการใช้ความสามารถ
เพื่อองค์กร

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ต่ำกว่า 36 ปี	74	3.82	0.54	2.46	0.07
36 ปี - 45 ปี	19	4.02	0.54		
46 ปี - 55 ปี	8	4.27	0.50		
56 ปีขึ้นไป	23	4.01	0.51		

จากตารางที่ 7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ ด้านการใช้
ความสามารถเพื่อองค์กร พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่าง
กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ ด้านความต้องการเป็น
สมาชิกขององค์กร

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ต่ำกว่า 36 ปี	74	3.62	0.55	4.32	0.01**
36 ปี - 45 ปี	19	4.03	0.50		
46 ปี - 55 ปี	8	4.00	0.67		
56 ปีขึ้นไป	23	3.92	0.49		

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ ด้านความ
ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า บุคลากร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีของ Scheffe'
ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ รายคู่ด้าน ความต้องการ เป็นสมาชิกขององค์กร

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 36 ปี	36 ปี - 45 ปี	46 ปี - 55 ปี	56 ปีขึ้นไป
		3.62	4.03	4.00	3.92
ต่ำกว่า 36 ปี	3.62	-	-0.40*	-0.38	-0.30
36 ปี - 45 ปี	4.03		-	0.26	0.11
46 ปี - 55 ปี	4.00			-	0.80
56 ปีขึ้นไป	3.92				-

จากตารางที่ 9 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่า มี 1 คู่ที่ได้แก่กลุ่มอายุต่ำกว่า 36 ปี กับกลุ่มอายุ 36 - 45 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มอายุ 36 - 45 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 36 ปี

สมมติฐานที่ 1. 3 บุคลากร ที่มีระยะเวลาทำงานในองค์กร แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านจำแนกตาม
ระยะเวลาทำงานในองค์กรของบุคลากร

ระยะเวลาทำงานในองค์กร	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม					
ต่ำกว่า 2 ปี	56	3.68	0.52	1.08	0.34
2 - 4 ปี	29	3.79	0.43		
มากกว่า 4 ปี	39	3.82	0.51		
การยอมรับองค์กร					
ต่ำกว่า 2 ปี	56	3.53	0.57	0.22	0.80
2 - 4 ปี	29	3.61	0.59		
มากกว่า 4 ปี	39	3.59	0.62		
การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร					
ต่ำกว่า 2 ปี	56	3.84	0.57	1.20	0.32
2 - 4 ปี	29	4.00	0.40		
มากกว่า 4 ปี	39	3.97	0.58		
ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร					
ต่ำกว่า 2 ปี	56	3.67	0.59	2.24	0.11
2 - 4 ปี	29	3.74	0.52		
มากกว่า 4 ปี	39	3.91	0.53		

จากตารางที่ 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านจำแนกตาม ระยะเวลาทำงานในองค์กร พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานในในองค์กร ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	3.44	0.23	7.34	0.00**
ปริญญาตรี	33	3.64	0.51		
ปริญญาโท	74	3.77	0.44		
ปริญญาเอก	7	4.47	0.40		

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม รายคู่ จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.44	3.64	3.77	4.47
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.44	-	-0.19	-0.32	-1.02*
ปริญญาตรี	3.64		-	-0.13	-0.83*
ปริญญาโท	3.77			-	-0.70*
ปริญญาเอก	4.47				-

จากตารางที่ 12 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามี 3 คู่ ได้แก่

1. กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มปริญญาเอก แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี

2. กลุ่มปริญญาตรี กับกลุ่มปริญญาเอก แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มปริญญาตรี

3. กลุ่มปริญญาโท กับกลุ่มปริญญาเอก แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มปริญญาโท

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตาม ระดับการศึกษา ด้าน การยอมรับองค์กร

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	3.00	0.55	5.61	0.00**
ปริญญาตรี	33	3.47	0.50		
ปริญญาโท	74	3.06	0.57		
ปริญญาเอก	7	4.24	0.59		

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการยอมรับองค์กร พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตาม ระดับการศึกษา รายคู่ ด้าน การยอมรับองค์การ

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.00	3.47	3.06	4.24
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.00	-	-0.47	-0.60	-1.24*
ปริญญาตรี	3.47		-	-0.13	-0.77*
ปริญญาโท	3.06			-	-0.64*
ปริญญาเอก	4.24				-

จากตารางที่ 14 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามระดับการศึกษา ด้านการยอมรับองค์การ พบว่ามี 3 คู่ได้แก่

1. กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มปริญญาเอก แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี
2. กลุ่มปริญญาตรี กับกลุ่มปริญญาเอก แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มปริญญาตรี
3. กลุ่มปริญญาโท กับกลุ่มปริญญาเอก แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มปริญญาโท

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตาม ระดับการศึกษา ด้าน การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	3.87	0.18	6.23	0.00**
ปริญญาตรี	33	3.87	0.58		
ปริญญาโท	74	3.90	0.47		
ปริญญาเอก	7	4.71	0.44		

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตาม ระดับการศึกษารายคู่ ด้าน การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.87	3.87	3.90	4.71
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.87	-	0.00	-0.02	-0.85*
ปริญญาตรี	3.87		-	-0.02	-0.84*
ปริญญาโท	3.90			-	-0.81*
ปริญญาเอก	4.71				-

จากตารางที่ 16 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร พบว่ามี 3 คู่ ได้แก่

1. กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มปริญญาเอก แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี
2. กลุ่มปริญญาตรี กับกลุ่มปริญญาเอก แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มปริญญาตรี
3. กลุ่มปริญญาโท กับกลุ่มปริญญาเอก แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มปริญญาโท

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตาม ระดับการศึกษา ด้าน ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	3.47	0.14	6.09	0.00**
ปริญญาตรี	33	3.57	0.63		
ปริญญาโท	74	3.82	0.51		
ปริญญาเอก	7	4.45	0.30		

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามระดับการศึกษา ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตาม ระดับการศึกษา รายคู่ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.47	3.57	3.82	4.45
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.47	-	0.10	-0.35	-0.99*
ปริญญาตรี	3.57		-	-0.24	-0.88*
ปริญญาโท	3.82			-	-0.64*
ปริญญาเอก	4.45				-

จากตารางที่ 18 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามระดับการศึกษา ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่ามี 3 คู่ ได้แก่

1. กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มปริญญาเอก แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี
2. กลุ่มปริญญาตรี กับกลุ่มปริญญาเอก แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มปริญญาตรี
3. กลุ่มปริญญาโท กับกลุ่มปริญญาเอก แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มปริญญาโท

สมมติฐานที่ 1. 5 บุคลากร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานะภาพสมรส	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
โสด	82	3.64	0.49	5.87	0.00**
สมรส	38	3.95	0.47		
หย่าร้าง	2	4.17	0.00		

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตาม สถานภาพสมรส พบว่า บุคลากร ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม รายคู่จำแนกตาม สถานภาพสมรส

สถานะภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		3.44	3.95	4.17
โสด	3.64	-	-0.30*	-0.52
สมรส	3.95		-	-0.22
หย่าร้าง	4.17			-

จากตารางที่ 20 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่ามี 1 คู่ ได้แก่ โสด กับกลุ่มสมรส แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มสมรสมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มโสด

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านการยอมรับองค์กร

สถานภาพสมรส	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
โสด	82	3.46	0.54	3.95	0.02*
สมรส	38	3.77	0.66		
หย่าร้าง	2	3.83	0.24		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตาม สถานภาพสมรส ด้านการยอมรับองค์กร พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีของ Scheffe' ดัง ตารางที่ 22

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร รายคู่ จำแนกตาม สถานภาพสมรส ด้านการยอมรับองค์กร

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		3.46	3.77	3.83
โสด	3.46	-	-0.31*	-0.37
สมรส	3.77		-	-0.06
หย่าร้าง	3.83			-

จากตารางที่ 22 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่ามี 1 คู่ ได้แก่ โสด กับกลุ่มสมรส แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มสมรสมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มโสด

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร

สถานะภาพสมรส	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
โสด	82	3.84	0.54	3.025	0.052
สมรส	38	4.07	0.52		
หย่าร้าง	2	4.33	0.00		

จากตารางที่ 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

สถานะภาพสมรส	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
โสด	82	3.64	0.57	7.00	0.00**
สมรส	38	4.00	0.49		
หย่าร้าง	2	4.33	0.24		

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตาม สถานภาพสมรส ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร รายคู่ จำแนกตาม สถานภาพสมรส ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		3.46	3.77	3.83
โสด	3.46	-	-0.36*	-0.70
สมรส	3.77		-	-0.33
หย่าร้าง	3.83			-

จากตารางที่ 25 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่ามี 1 คู่ ได้แก่ โสด กับกลุ่มสมรส แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มสมรสมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มโสด

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านของบุคลากร จำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม					
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	40	3.68	0.58	0.89	0.42
15,001 บาท – 30,000 บาท	44	3.81	0.45		
มากกว่า 30,000	33	3.78	0.47		
การยอมรับองค์กร					
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	40	3.50	0.61	0.64	0.53
15,001 บาท – 30,000 บาท	44	3.63	0.61		
มากกว่า 30,000	33	3.63	0.57		

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ระดับเงินเดือน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร					
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	40	3.91	0.61	0.04	0.95
15,001 บาท – 30,000 บาท	44	3.93	0.47		
มากกว่า 30,000	33	3.89	0.57		
ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร					
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	40	3.62	0.67	2.77	0.07
15,001 บาท – 30,000 บาท	44	3.89	0.52		
มากกว่า 30,000	33	3.84	0.44		

จากตารางที่ 26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่าบุคลากรที่มีระดับเงินเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 27 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

	ความผูกพันต่อองค์กร
	r
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.62
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)	0.00**

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 27 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 28 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยจำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	การยอมรับ องค์กร	การใช้ความ สามารถ เพื่อองค์กร	ความต้องการ เป็นสมาชิก ขององค์กร
	r	r	r
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)	0.36 0.00**	0.27 0.00**	0.28 0.00**
สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)	0.39 0.00**	0.30 0.00**	0.44 0.00**
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)	0.60 0.00**	0.45 0.00**	0.53 0.00**
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ((Sig)	0.57 0.00**	0.42 0.00**	0.46 0.00**
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)	0.45 0.00**	0.27 0.00**	0.45 0.00**
ประชาธิปไตยในองค์กร ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)	0.34 0.00**	0.29 0.00**	0.31 0.00**
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)	0.47 0.00**	0.37 0.00**	0.40 0.00**
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)	0.32 0.00**	0.32 0.00**	0.57 0.00**

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กร บุคลากร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากร ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการ ทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

สมมติฐานทางการวิจัย	เป็นไปตาม สมมติฐานการวิจัย	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		
เพศ		✓
อายุ		✓
ระยะเวลาทำงานในองค์กร		✓
ระดับการศึกษา	✓	
สถานภาพสมรส	✓	
ระดับเงินเดือน		✓
สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	✓	

จากตารางที่ 29 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษา และสถานสมรส เป็นไปตามสมมติฐาน แต่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และระดับเงินเดือนพบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อวิจารณ์

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในองค์กรต่อความผูกพันองค์กรของ บุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์ ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายเกี่ยวกับผลการวิจัย ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในวิทยาลัยราชพฤกษ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี มีระยะเวลาในทำในองค์กรต่ำกว่า 2 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท เป็น โสด และระดับเงินเดือน 15,001 – 30,000 บาท

การที่บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เนื่องจากเป็นสถาบันการศึกษาที่ต้องใช้บุคลากรด้านงานสนับสนุนจำนวนมาก โดยผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เช่นงานทะเบียน งานประชาสัมพันธ์ งานการเงิน และงานบัญชี เป็นต้น ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี เพราะเป็นช่วงอายุที่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน สถานภาพสมรสของบุคลากรส่วนใหญ่เป็น โสด เนื่องจากเป็นวัยที่ต้องการแสดงความสามารถในการทำงาน และอยู่ในช่วงสร้างความมั่นคงในอาชีพและสภาพคล่องทางการเงิน ทำให้ไม่พร้อมในการมีชีวิตคู่และการมีครอบครัว อายุการทำงาน ในองค์กรของบุคลากร ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 2 ปี เนื่องจากเปิดให้มีการเรียนการสอนเพียง 5 ปีเท่านั้น และจบการศึกษาระดับปริญญาโทเป็นส่วนใหญ่ จึงส่งผลให้ระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท เพราะเป็นฐานเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทที่องค์กรจ่ายให้บุคลากรซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่นๆ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในภาพรวมของคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณาทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน บุคลากร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ระดับน้อย 1 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน โดยที่คุณภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการ

ทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างกับชีวิตส่วนตัว และ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อาจเป็นเพราะมีการรับรู้ถึงระดับ เงินเดือนที่ได้ตามคุณวุฒิ กับคุณภาพงาน ยุติธรรมพอสมควร รวมถึงสวัสดิการต่างๆ การตรวจสอบภาพประจำปี สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทสะดวก ปลอดภัยในการทำงาน ในเรื่องการปฏิบัติต่อบุคลากรเป็นเหตุเป็นผลพอควรและเปิดโอกาสให้ร้องทุกข์เมื่อไม่รับความเป็นธรรม มีการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาได้และยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันโดยฟังเสียงข้างมาก เป็นหลัก ในเรื่องสัดส่วนระหว่างวันหยุดและวันทำงานมีความเหมาะสมพอสมควร จึงทำให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง

ด้าน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะบุคลากรมีโอกาสนำมาใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ไม่เต็มที่ การสนับสนุนให้มีความสามารถ ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นยังไม่เป็นธรรมชาติ จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันในเรื่องต่างๆ โดยเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน รวมถึงมีอิสระทางความคิดและมีส่วนร่วมในการทำงาน จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

โดยสรุปแล้ว ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากองค์กรได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ในระดับปานกลาง แม้ว่าบุคลากรทุกคนจะมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร

โดยรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และเพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับองค์กร อยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรเพิ่งเปิดทำการเรียนการสอนได้ไม่นานส่งผลต่อการรับรู้ด้านภาพลักษณ์ขององค์กรจึงทำให้การยอมรับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและเป็นอาจารย์ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะทุ่มเทถ่ายทอดให้กับผู้อื่นอย่างเต็มที่และสร้างสรรค์ผลงานให้กับองค์กรได้

ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้ความสามารถจากการเรียนและประสบการณ์ยังไม่เต็มที่ในการปฏิบัติหน้าตามความรับผิดชอบ หรือองค์กรอาจยังสร้างความมั่นใจในความมั่นคงให้กับบุคลากรไม่มากพอ จึงส่งผลให้ความต้องการเป็นสมาชิกในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถทั้งเพื่อตนเองและองค์กรถึงแม้ว่าจะยังไม่ยอมรับองค์กรมากเท่าที่ควรและความต้องการเป็นสมาชิกในองค์กรยังอยู่ในระดับปานกลางก็ตาม

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พบว่าบุคลากร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะงานไม่มีการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศชายหรือหญิง โดยผู้บริหารจะให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน ทุกคนต่างต้องปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และในปัจจุบันสังคมไทยให้การยอมรับในความสามารถของบุคคล มากกว่าที่จะมองว่าบุคคลนั้นเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย จึงทำให้บุคลากรทั้งเพศหญิงและเพศชายทำงานเต็มตามความสามารถของตน ดังนั้น ไม่ว่าจะชายหรือหญิงก็ไม่ส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ทิพย์ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าไม่มีความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน เปรียบเทียบกับอายุของ บุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ในด้านความต้องการเป็นสมาชิกองค์กร โดยที่ กลุ่มอายุ 36 - 45 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 36 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กลุ่มอายุ 36 - 45 ปี เป็นวัยที่ค่อนข้างมั่นคงทั้งทางสภาพทางเศรษฐกิจและครอบครัวแล้ว จึงต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่แสดงออกต่อองค์กรอย่างเต็มที่ และไม่ต้องการที่จะออกจากองค์กรนี้เพื่อไปเป็นสมาชิกองค์กรอื่น ซึ่งต่างจากกลุ่มอายุที่ต่ำกว่า 36 ปีที่ยังต้องการแสวงหาความมั่นคงในชีวิต อาจเป็นไปได้ที่ยังมองหาโอกาสใหม่ที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทรา (2542) ได้ศึกษาในเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัทได้กิน อินด์สทริสต์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีอายุน้อย

สมมติฐานที่ 1. 3 บุคลากร ที่มีระยะเวลาทำงานในองค์กร แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานองค์กร แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเพราะ ทราบถึงนโยบายและเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างดี มองเห็นความสำเร็จขององค์กรเป็นเหมือน ความสำเร็จของตน จึงทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์แก่องค์กร ทั้งยัง ต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงานและฐานะทางการเงินที่ดี บุคลากรจึงพยายามรักษาไว้ซึ่งการ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พยายามมีส่วนร่วมในการทำงาน สร้างความผูกพันต่อองค์กรและก่อ ประโยชน์ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่กลุ่มปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทั้งกลุ่มระดับปริญญาโท กลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กลุ่มปริญญาเอกถือว่ามีระดับความมั่นคงดีมากและมีความรู้ความสามารถในระดับที่สูงที่จะก่อประโยชน์ให้กับองค์กรอย่างเต็ม จึงมุ่งมั่นที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้

สมมติฐานที่ 1. 5 บุคลากร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มี สถานสมรส แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพิจารณารายด้านพบว่า มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับองค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยกลุ่มสมรสมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มโสด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มคนที่สมรสแล้วจะต้องมีการดูแลครอบครัว และต้องการความมั่นคงมากกว่ากลุ่มโสด ทำให้มุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไม่ต้องการที่จะลาออกเพื่อเริ่มต้นการทำงานใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทรา (2542) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากร ที่มีระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากร ที่มีระดับเงินเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ สุรางค์ทิพย์ (2549) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีการรับรู้ถึงภาระงานและระดับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา ที่ทางองค์กรจะจ่ายให้ตั้งแต่ก่อนเข้ามาทำงานคืออยู่แล้ว จึงมุ่งมั่นในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 8 ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายความว่า ถ้า บุคลากร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง ความผูกพันต่อองค์กรก็จะสูงด้วยเนื่องจากระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ถ้าอยู่ในระดับที่สูง บุคลากรจะรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย ทำให้บุคลากรไม่ต้องการเปลี่ยนย้ายงานหรือลาออกแต่ถ้าระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำก็จะทำให้ บุคลากรรู้สึกไม่พึงพอใจ ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรางค์ทิพย์ (2549) พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลนอก และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มประชากรของ บุคลากรทุกระดับในองค์กร จำนวน 180 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 124 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ เพศ พบว่าบุคลกรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คนคิดเป็นร้อยละ 74.6 มีอายุต่ำกว่า 36 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 มีระยะเวลาการทำงานในองค์กร ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 มีระดับการศึกษาปริญญาโทจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 มีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 และมีระดับเงินเดือน 15,001 - 30,000 จำนวน 44 คนคิดเป็นร้อยละ 37.6

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยภาพรวม บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สิทธิของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.55$) ด้าน

สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.65$) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.30$)

ความผูกพันต่อองค์กร

โดยภาพรวมแล้ว บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.74$) และพิจารณาในแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) ด้านการยอมรับองค์กรพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.57$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยต่างๆ เพื่อทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีด้วยกันทั้งหมด 2 สมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แบ่งเป็นสมมติฐานย่อย 6 ประการ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ตัวแปรอิสระเรื่องเพศ พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.2 ตัวแปรอิสระเรื่องอายุ พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.3 ตัวแปรอิสระเรื่อง ระยะเวลาทำงานในองค์กร พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.4 ตัวแปรอิสระเรื่องระดับการศึกษา พบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.5 ตัวแปรอิสระเรื่องสถานภาพสมรส พบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.6 ตัวแปรอิสระเรื่องระดับเงินเดือน พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้มามีความหลากหลาย จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผลที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การที่องค์กรนำระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถมาใช้ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งต้องใช้แบบประเมินผลที่มีตัวชี้วัดอย่างชัดเจน Key Performance Indicators (KPI) ถือว่าเป็นเรื่องที่อยู่แล้ว แต่บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสได้รับรู้ถึงค่างานและค่าเงินของงาน ซึ่งจะเกิดการปิดกั้นข้อมูล ทำให้เกิดอคติต่องานอันจะส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นควรเปิดเผยข้อมูลให้ทราบ นอกจากนี้ควรสร้างแรงจูงใจหรือสร้างขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อายุน้อย และ/หรือ ระดับเงินเดือนน้อย โดยการเพิ่มเงินเดือนหรือการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ควรพิจารณาให้กลุ่มนี้เป็นเป้าหมายหลัก เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและฐานเงินเดือนในระบบราชการที่ปรับตัวสูงขึ้น เพราะจากผลของการวิจัยเมื่อพิจารณาลงในละเอียดของค่าตอบแทนพบว่ามีความแตกต่างกันค่อนข้างสูง หมายความว่าผู้ที่ได้รับค่าตอบแทนสูงแตกต่างจากผู้ที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำในระดับที่มาก ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในระดับปฏิบัติการทั้งสายอาจารย์และสายสนับสนุน ผู้บริหารองค์กรจึงสมควรพิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนบุคลากรระดับปฏิบัติการให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปีของ องค์กร นั้น ควรคำนึงถึงการดำเนิน โครงการต่อเนื่องจากการตรวจสุขภาพแล้ว เช่น การจัดสถานที่ที่สำหรับออกกำลังกาย เพื่อเสริมสร้างสุขภาพที่ดีแก่ บุคลากร การจัดรายการตรวจสุขภาพที่สอดคล้องกับเพศ และวัย รวมถึงการจัด โครงการรณรงค์สถานที่ทำงานปลอดสารพิษต่างๆ โดย ออกกฏระเบียบให้ งดสูบบุหรี่ในสถานที่ทำงาน อย่างจริงจัง หากมีการฝ่าฝืนจะต้องถูกลงโทษ ส่วนด้านอาคารสถานที่ผู้อำนวยการงานอาคารสถานที่ ควรพิจารณาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสะอาดของห้องน้ำควรได้รับการดูแลให้เข้มงวดกว่านี้เพื่อสุขลักษณะที่ดี และปรับปรุงสถานที่ जोดรถให้มีความปลอดภัยมากกว่านี้ เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อตัวรถจากแสงแดดหรือฝน และการโจรกรรมอุปกรณ์ต่างๆ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน องค์กร โดยหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรใช้วิธีการสื่อสารในทั้งทางตรงและทางอ้อมให้ บุคลากร ทราบถึงการเจริญเติบโตในสายงานอาชีพ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นใจในการที่จะร่วมงานกับองค์กร ว่าจะต้องมีการเติบโตในสายงาน หรือการปรับเปลี่ยนสถานะในตำแหน่งงาน

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ในหน่วยงานต่างๆ ของ องค์กร นอกจากกำหนดให้แต่ละหน่วยงานมีการประชุมหน่วยงาน เป็นประจำ เพื่อเปิดโอกาสให้ บุคลากร ในระดับต่างๆ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ ให้กับผู้บริหารได้ทราบและแก้ไข แล้ว แนวทางการส่งเสริมการอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอกเพื่อพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง ควรให้ความสำคัญเนื่องจากเป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ ซึ่งบุคลากรต้องมีคุณภาพเช่นกัน ดังนั้นจึงควร ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากร มีโอกาสได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ โดยอุดหนุนเงินในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม หรือแม้แต่การเสนอให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในเงื่อนไขที่ไม่ยุ่งยากและบีบรัดจนเกินไป

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน องค์กรควรส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันของพนักงานให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นทีมเดียวกัน กิจกรรมดังกล่าวอาจแสดงออกในรูปของการทำกลุ่มสัมพันธ์ในต่างจังหวัด เพื่อหล่อหลอมให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกันการทำงานควรเป็นรูปแบบเปี่ยมทีมมากกว่างานบุคคล รวมทั้งสร้างรูปแบบการทำงานที่ให้บุคลากรรู้สึกได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นสายอาจารย์หรือสายสนับสนุน

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจถึงสิทธิส่วนบุคคล โดยเน้นเป็นเรื่องสำคัญถ้าฝ่าฝืนอาจถูกลงโทษ หรือหากปฏิบัติตามระเบียบจะได้ประโยชน์อย่างไร โดยอาจจัดทำในรูปของประมวลจริยธรรมขององค์กรเพื่อให้บุคลากรทุกคนรู้สึกถึงการได้รับสิทธิส่วนบุคคลขององค์กรนี้ และส่งเสริมให้เคารพในสิทธิส่วนบุคคล รวมถึงการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและประเมินผลการทำงานจากผลงานไม่ควรนำเรื่องการลา และหยุดงานเป็นประเด็นสำคัญและควรหลีกเลี่ยงที่จะให้ บุคลากรต้องทำงานล่วงเวลา เพราะเวลาดังกล่าวถือเป็นเวลาส่วนตัว รวมถึงการที่ต้องทำงานนอกเหนือจากภาระหน้าที่ประจำ ควรได้รับรางวัลหรือสินน้ำใจเพื่อให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในตัวเองที่ได้ทำประโยชน์เพื่อองค์กร

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรควรที่จะจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มีลักษณะเป็นประโยชน์ต่อสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ส่งเสริมให้ สอดแทรกลงไป ในกิจกรรมต่างๆ ทั้งการเรียนการสอนและนอกเหนือการเรียนการสอน โดยสนับสนุนงบประมาณในการทำกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ บุคลากร กิดความภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กรนี้ และได้ทำประโยชน์ต่อส่วนรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้น แม้ว่าบุคลากรจะมีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถทำเพื่อองค์กร แต่ยังไม่ให้การยอมรับองค์กรและต้องการเป็นสมาชิกในระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้นองค์กรจึงต้องปรับปรุงพัฒนาทั้งภาพลักษณ์และการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ให้บุคลากรเกิดความมั่นใจยอมรับองค์กรและต้องการเป็นสมาชิกเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกันทั้งบุคลากรและองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของทั้ง 2 ตัวแปร ที่มีผลซึ่งกันและกัน ดังนั้นองค์กรจึงควรสนับสนุนให้เกิดทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยมุ่งปรับปรุงคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ ที่มีระดับน้อยและปานกลางให้อยู่ในระดับมาก เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. อาจศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ทัศนคติ บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำขององค์กร ความเชื่ออำนาจในตนเอง การบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา เช่น ระดับผู้บริหาร เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานใน สถาบันการศึกษา ในประเภทและระดับ ต่างๆ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไรระหว่างสถาบันการศึกษา

4. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรและปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

บรรณานุกรม

- ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2535. พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ติน ประชัญพทธี. 2530. ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร. น. 266.
- ตรีชญา อุ่นเรือน. 2545. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤดล มีเพียร. 2541. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธิดาวลัย ปลื้มคิด. 2551. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์. 2542. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุพินดา คิวานนท์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย. 2549. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. 2541. คุณภาพชีวิตการทำงานของช่าง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุวรรณฉิน คณานุวัฒน์. 2536. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล
ลักษณะงาน ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน
ของผู้บริหารในองค์กรเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สันติ บางอ้อ. 2540. การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. **Productivity World**.
2 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2540): 39-40.

อนันตชัย คงจันทร์. 2529. ความผูกพันต่อองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.
11 (กันยายน 2529): 35 – 39.

Bluestone, I. 1997. **Organization Citizenship Behavior Among Hospital Employees:
A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational
Commitment**. Hospital & Health Services Administration. 42 (Summer 1997): 221-262.

Merton, H.C. 1977. A Look at Factors Affecting the Quality of working Life.
Monthly Labour Review. 10 (October 1977): 64.

Walton, R.E. 1973. Quality of Working Life: What is It?. **Sloan Management Review**.
15 (Fall 1973): 11-12.

Sheldon, M. 1971. An Empirical Analysis of Organizational Identification. **Academy of
Management Journal**. 14 (March 1971): 149-226.

Steers, R.M. 1977. **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. Satana, Monica,
California: Goodyear Publishing Company.

Steers, R.M. and L.W. Porter. 1983. **Motivation and Work Behavior**. (3rded.). New York:
McGraw-Hill Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ซึ่งแบบสอบถามนี้ ไม่มีคำตอบถูกหรือผิดแต่อย่างใด ขอความกรุณาท่านตอบคำถามให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ความคิดเห็นของท่านถือว่าเป็น **ความลับ**ในการนำเสนอจะเสนอในภาพรวม และไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่ประการใด ผลที่ได้จะใช้เป็นแนวทางปรับปรุงสภาพการทำงานเพื่อให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นต่อไป

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ..... ปี เดือน

3. สถานภาพสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด.....

5. อายุงานปัจจุบันในองค์กร ปี เดือน

6. ระดับเงินเดือน..... บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี่ว่าท่าน เห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน (กรุณาตอบทุกข้อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	คำตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
2	ท่านพึงพอใจกับคำตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน					
3	วิทยาลัย มีระบบการจ่ายคำตอบแทนที่มีความยุติธรรม					
4	คำตอบแทนที่ได้รับ <u>ไม่</u> คุ้มค่ากับความทุ่มเทของท่านที่มีให้กับวิทยาลัย					
5	ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ					
6	ท่านพอใจที่ วิทยาลัย จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีกับบุคลากรทุกคน					
7	ท่านพอใจกับระบบการรักษาความปลอดภัยภายในวิทยาลัย					
8	สถานที่ทำงานของท่าน <u>ไม่</u> เหมาะสมทำให้มีผลเสียต่อสุขภาพ					
9	วิทยาลัย มีการวางแผนเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติต่างๆ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของพนักงาน					
10	ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมที่ท่านทำงานอยู่					
11	วิทยาลัยสนับสนุนให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน					
12	ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
13	ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่ทำเพิ่มมากขึ้นจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					
14	ระบบการจัดการฝึกอบรม บุคลากร มีมาตรฐานและมีการวางแผน					
15	วิทยาลัย สนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ					
16	ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานของท่าน					
17	หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมท่านให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
18	ท่านรู้สึกว่ใน วิทยาลัย <u>ไม่</u> มีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นและตำแหน่ง					
19	มีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน					
20	ท่านพอใจกับระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน					
21	การปฏิบัติต่อบุคลากร โดยมากเป็น ไปโดยชอบและมีเหตุผล					
22	ระบบพรรคพวกทำให้ความมั่นคงในการทำงานของท่านลดลง					
23	เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน					
24	วิทยาลัย เปิดโอกาสให้ บุคลากร ร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม					
25	ท่านมั่นใจว่าวิทยาลัยจะจ้างท่านจนเกษียณ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
26	ท่านเคยเข้าร่วมกิจกรรมกับวิทยาลัย					
27	ท่านสามารถขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้จากเพื่อนร่วมงานของท่าน					
28	ในหน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือกันในเรื่องต่าง ๆ					
29	เพื่อนร่วมงานหลายๆ คนไม่ค่อยชอบท่าน					
30	การมีกิจกรรมสันตนาการมีส่วนช่วยให้การทำงานมีความคล่องตัวมากขึ้น					
31	วิทยาลัยมีการบริหารแบบประชาธิปไตย					
32	ในการเลือกแนวทางปฏิบัติงานที่ทำงานของท่านต้องพึงเสี่ยงข้างมาก					
33	หัวหน้างานของท่านมักตัดสินใจโดยความคิดเห็นของเขาเป็นสำคัญ					
34	ท่านสามารถเลือกที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้นเมื่อเห็นว่าไม่ถูกต้อง					
35	ท่านพอใจกับลักษณะของการบริหารของหน่วยงานของท่าน					
36	ท่านมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงานที่เหมาะสม					
37	ท่านมีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม					
38	หน่วยงานของท่านมักเรียกท่านให้ไปปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นประจำแม้ในวันหยุดก็ตาม					
39	ท่านมีงานค้างค้างที่ต้องนำกลับไปทำที่บ้าน					
40	ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย
 ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน (กรุณาตอบทุกข้อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้					
2	ท่านพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงของวิทยาลัยด้วยความ เต็มใจ					
3	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่ง ของวิทยาลัย					
4	ท่านรู้สึกอึดอัดที่จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของ วิทยาลัย					
5	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายต่างๆ ของวิทยาลัย					
6	ท่านพบว่าค่านิยมของท่านกับ ของวิทยาลัย สอดคล้องกัน					
7	ท่านปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ต่อเพื่อน ร่วมงานและหัวหน้างาน					
8	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และวัฒนธรรม ของหน่วยงานของท่าน					
9	ท่านยินดีที่มาทำงานในวันหยุด เมื่อ วิทยาลัย ขอ ความร่วมมือจากท่าน					
10	ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกายใจในงานที่ได้รับผิดชอบ อย่างเต็มที่					
11	ท่านพร้อมที่จะสร้างสรรค์ผลงานใหม่ให้กับ วิทยาลัย					
12	ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของวิทยาลัย					

