



การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ :
กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

ณัฐวุฒิ ธนาคุณ

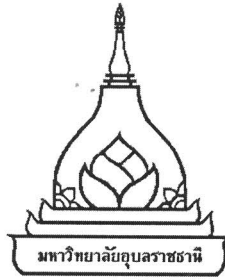
การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



THE STUDY OF STAFF'S ENGAGEMENT IN THE PUBLIC EDUCATION
INSTITUTIONS : A CASE STUDY UBONRATCHATHANI PROVINCE

NATTAWUT THANAKHUN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF MANAGEMENT SCIENCE
UBON RATCHATHANI UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2018
COPYRIGHT OF UBON RATCHATHANI UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารศาสตร์

เรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ: กรณีศึกษาจังหวัด
อุบลราชธานี

ผู้วิจัย นายณัฐวุฒิ ธนาคุณ
คณะกรรมการสอบ

ดร.อุทัย อ้นพิมพ์

ประธานกรรมการ

ดร.พิชญาดา พันผา

กรรมการ

ดร.รชยา อินทนนท์

กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.พิชญาดา พันผา)

(รองศาสตราจารย์มันทนา สามารถ)

คณบดีคณะบริหารศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.อริยาภรณ์ พงษ์รัตน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปีการศึกษา 2561

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
กรณีศึกษา: จังหวัดอุบลราชธานี” สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีโดยได้รับความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา
ดร.พีชญาดา พันผา ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่อง และเป็นแรงผลักดันให้
ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่งานวิจัยให้ประสบความสำเร็จ
พร้อมทั้งเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตในปัจจุบันและอนาคต ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้
เสร็จสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคำแนะนำจากคณะกรรมการสอบ ดร.อุทัย อันพิมพ์ ดร.รชยา อินทนนท์
และ ดร.พีชญาดา พันผา และผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ตลอดจน
คณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อปรับปรุง
แก้ไขให้ดีขึ้น ส่งผลให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์เพื่อนักศึกษาอีกทั้งนี้รวมไปถึงเจ้าหน้าที่
ในมหาวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก สนับสนุน และให้
กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สุดท้ายผู้วิจัยของน้อมรำลึกถึง พระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่กรุณาอบรมสั่งสอน
รวมทั้งบุคคลในครอบครัวทุกคนที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของงานวิจัยฉบับนี้

ณัฐวุฒิ ธนาคุณ
ผู้วิจัย

บทคัดย่อ

- เรื่อง : การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ :
กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี
- ผู้วิจัย : ญัฐวดี ธนาคุณ
- ชื่อปริญญา : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
- อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.พีชญาดา พันผา
- คำสำคัญ : ลักษณะงานที่ปฏิบัติ, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำนวนรวมทั้งหมด 352 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามที่มีระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA Correlation และ Regression

ผลการวิจัยพบว่า 1) อายุ สายงานที่ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัย รายได้ต่อเดือน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง - สูงมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านอิสระในการทำงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง- สูงมากเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และพอเพียง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร และด้านสมดุระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ และปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ - ต่ำมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านมหาวิทยาลัย ด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน ด้านกลุ่มสายคณะ อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ 3) ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า ชุดตัวแปรทำนายทั้ง 20 ความสัมพันธ์กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระดับสูง ($R = 0.779$) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายมีค่า ($R^2 = 0.607$) โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีมีทั้งหมด 8 ตัวแปร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสมดุระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านมหาวิทยาลัย ด้านลักษณะการบริหาร ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01

ABSTRACT

TITLE : THE STUDY OF STAFF'S ENGAGEMENT IN THE PUBLIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS : A CASE STUDY UBONRATCHATHANI PROVINCE
AUTHOR : NATTAWUT THANAKHUN
DEGREE : MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
ADVISOR : PICHYADA PHEUNPHA, Ph.D.
KEYWORDS : TYPES OF WORK, QUALITY OF WORK LIFE, ENGAGEMENT

The purposes of this research were 1) to compare the staff's engagement in public higher educational institutions in Ubon Ratchathani province by different personal factors, 2) to examine personal factors, types of work, and quality of work life affecting the staff's engagement. The samples were 352 staff of Ubon Ratchathani University and Ubon Ratchathani Rajabhat University. The research instrument was a questionnaire with reliability of 0.919. Frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One - Way ANOVA, Correlation analysis, and Multiple Linear Regression Analysis were used for data analysis.

The result indicated that 1) there was significant difference of staff's engagement in terms of age, line of operation, institutions, and income. 2) Pearson correlation results showed that types of work: the freedom of work, the uniqueness of work, the variety of work, and the interaction with others respectively relate to engagement at high or very high levels ($p \leq 0.01$). The quality of work life was significantly high at 0.01, including the fair and sufficient compensation, the safety and appropriateness of work environment, promotion and job security, the good relationship among the team work, the management, and the work - life balance. However, the individual factors were significantly low at 0.01 and 0.05 respectively including the institutions, the line of operation, and the faculty. 3) Multiple linear regression results revealed multiple $R = 0.779$ meaning that the correlation coefficient between 20 predictors strongly correlated with staff's engagement. The coefficient of explanation of multiple regression models was $R^2 = 0.607$. There were 8 variables affecting staff's engagement in public higher educational institutions in Ubon Ratchathani province at statistical significance at 0.01, including the fair and sufficient compensation, promotion and job security, the work - life balance, income, the institutions, the management, the interaction with others, and the line of operation.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 สมมติฐานในการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	10
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	19
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	23
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	36
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	57
3.3 การสร้างเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	59
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย	80
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	108
5.2 อภิปรายผล	119
5.3 ข้อเสนอแนะ	125

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
เอกสารอ้างอิง	127
ภาคผนวก	136
ประวัติผู้วิจัย	145

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สรุปสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร	48
2.2	สรุปสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	49
2.3	สรุปสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	50
2.4	สรุปสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	51
3.1	สถิติอัตรากำลังจำแนกตามสายงานและคณะ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	54
3.2	สถิติอัตรากำลังจำแนกตามสายงานและคณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	55
3.3	การสุ่มตัวอย่างจำนวนบุคลากร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีและมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	56
3.4	กำหนดโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan	57
3.5	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)	60
3.6	การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r_{xy} เกณฑ์ของ Salkind	61
4.1	จำนวนความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ สายงานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง	64
4.2	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	68
4.3	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายในการทำงาน	68
4.4	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการมีอิสระในการทำงาน	69
4.5	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	70
4.6	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	70
4.7	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	71
4.8	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและพอเพียง	72
4.9	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	73
4.10	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	74
4.11	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	75
4.12	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการบริหาร	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.13	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	76
4.14	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	77
4.15	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร	78
4.16	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร	79
4.17	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเท	79
4.18	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามเพศ	81
4.19	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างเพศของบุคลากร โดยใช้ t-test	81
4.20	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ	82
4.21	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่าง สายงานที่ปฏิบัติโดยใช้ t-test	82
4.22	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามมหาวิทยาลัย	83
4.23	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างมหาวิทยาลัยโดยใช้ t-test	83
4.24	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามกลุ่มสายคณะ	84
4.25	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มสายคณะโดยใช้ t-test	84
4.26	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามอายุ	85
4.27	ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุของบุคลากร	85
4.28	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุของบุคลากร	86
4.29	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามระดับการศึกษา	86
4.30	ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร	87
4.31	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างระดับการศึกษา	87
4.32	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามสถานะภาพ	87
4.33	ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างสถานะภาพของบุคลากร	88
4.34	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างสถานะภาพของบุคลากร	88
4.35	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามตำแหน่ง	89
4.36	ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างตำแหน่งของบุคลากร	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.37	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างตำแหน่งของบุคลากร	90
4.38	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	90
4.39	ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร	91
4.40	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	91
4.41	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	92
4.42	ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร	92
4.43	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร	93
4.44	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกิจการของบุคลากร โดยใช้วิธีทดสอบ LSD	93
4.45	ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี	94
4.46	ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี	97
4.47	ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี	98
4.48	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรายด้าน	100
4.49	ผลการทดสอบนัยสำคัญของสมการพหุคูณ (ANOVA) รายด้าน	100
4.50	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ของตัวแปรต้น 12 ตัว กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	101
4.51	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรายด้าน	102
4.52	ผลการทดสอบนัยสำคัญของสมการพหุคูณ (ANOVA) รายด้าน	103
4.53	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ของตัวแปรต้น 20 ตัว ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	103

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและอาจเนื่องจากสาเหตุภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในสภาวะตกต่ำ ความผันผวนทางการเมืองการเปลี่ยนทางสังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหารโครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งบางครั้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ส่งผลในด้านบวกและด้านลบ ผลที่มีต่อองค์กรในด้านบวกคือ องค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน แต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปนี้อาจส่งผลในด้านลบคือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานโดยที่ไม่ได้ผูกพันต่อสถานศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน จะลดลงไปเรื่อย ๆ ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจจะลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านการทำงาน เงินเดือน การยอมรับ รวมถึงสังคมที่ดีกว่า (ฉัตรปารี อยู่เย็น, 2555) สำหรับความผูกพันในงานของพนักงานเป็นแนวทางที่ให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงรุก ในฐานะผู้ที่ทำให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยความผูกพันในงานของพนักงานนั้น ประกอบด้วย ค่านิยมของบุคคล เป้าหมายของงาน และการสนับสนุนระหว่างบุคคล ทั้งนี้ในการที่จะพัฒนาให้พนักงานในองค์กรมีความผูกพันในงานได้นั้น ต้องอาศัยกระบวนการที่มีการปฏิบัติอย่างมีขั้นตอน ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การวัดความผูกพัน และการปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนเหล่านี้ต้องกระทำอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพราะทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานของแต่ละองค์กรจะมีปัจจัยที่มีต่อความผูกพันแตกต่างกันออกไป โดยหากองค์กรสามารถสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้แล้วก็จะสามารถทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความจงรักภักดีต่องานและองค์กรได้อย่างยั่งยืน (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

“คน” ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรด้วย องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องให้ความสำคัญในการบริหารคนในองค์กร ปัจจุบันพบว่าการพัฒนาบุคคลนั้น นอกจากองค์กรจะต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงานสูงแล้วองค์กรยังต้องการบุคลากรที่มีความตั้งใจ และทุ่มเทให้กับองค์กรอีกด้วย จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความเสียสละ พร้อมทุ่มเทกำลังกายและสมองในการทำงาน ตลอดจนมีความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงที่จะทำงานเพื่อองค์กรของตน ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถช่วยลดอัตราการลาออกจากงาน ความ

ท้อแท้ในการทำงาน และอัตราการขาดงานได้ (ธีรพงษ์ บุญรักษา, 2553) การที่องค์กรจะดำรงรักษาคนไว้ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรทุกองค์กรพึงที่จะต้องกระทำแต่การที่จะสร้างความผูกพันให้กับพนักงานมิใช่เรื่องง่าย องค์กรจะอย่างไรเพื่อการบริหารจัดการคนแล้วนำไปตอบโจทย์ขององค์กรโดยที่เราควรทำการศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่กระทบต่อคุณภาพความผูกพันของคนในองค์กร โดยอาจเป็นปัญหาด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาค่าตอบแทน การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การได้รับทราบนโยบายระเบียบต่าง ๆ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ แรงจูงใจ (ยมนา ไพศาลพัฒนสกุล, 2555; ประภาภรณ์ แก้วสาหลง, 2555; อรรวรรณ เจริญผล, 2555)

นักวิชาการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่เป็นกลุ่มเสียงร่งต่วนที่ควรพัฒนา คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีการคงอยู่ในองค์กรในระดับต่ำ ได้แก่ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการพิเศษ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้น้อย กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่มีตำแหน่ง ด้านบริหาร กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ไม่มีภาระในการใช้ทุน และกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สังกัดในมหาวิทยาลัย โดยมีปัจจัยปกป้องที่สำคัญคือความผูกพันต่อองค์กร (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2555) ในขณะที่เดียวกันกลุ่มคนที่ลาออกจากการเป็นอาจารย์ผู้สอนของมหาวิทยาลัย พบว่า บางส่วนเป็นอาจารย์ที่มีศักยภาพและยังคงเป็นความต้องการของมหาวิทยาลัย นับได้ว่าเป็นการสูญเสียในเชิงคุณภาพมากกว่าในเชิงปริมาณ ทำให้มหาวิทยาลัยประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและสูญเสียงบประมาณด้านการสรรหา และการพัฒนาบุคลากรเป็นจำนวนมาก และส่วนหนึ่งของปัญหาดังกล่าวมีสาเหตุจากการแข่งขันในระดับอุดมศึกษาที่มีความรุนแรงอย่างต่อเนื่องโดยมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชนต่างแข่งขันกันเปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษากันเป็นจำนวนมากแต่ละมหาวิทยาลัยต่างก็พยายามสร้างชื่อเสียงและดึงดูดผู้เรียนเข้าศึกษาต่อ จึงจำเป็นต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพรวมถึงการคัดสรรอาจารย์ที่มีคุณภาพ แต่เนื่องจากค่าตอบแทนที่สูงกว่าภาคราชการ 2-3 เท่า จึงทำให้เกิดภาวะสมองไหล (brain drain) ของอาจารย์หรือนักวิชาการคุณภาพในมหาวิทยาลัยที่ลาออกไปสู่ภาคเอกชน หรือไปเป็นนักวิจัยและอาจารย์มหาวิทยาลัยในต่างประเทศที่ให้ผลตอบแทนและความพร้อมทางทรัพยากรในการปฏิบัติงานและพัฒนางานวิชาการมากกว่า ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพของมหาวิทยาลัย ด้วยเหตุดังกล่าวสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจะต้องมีการกำหนดแนวทางหรือกลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดแก่อาจารย์เพื่อธำรงรักษาอาจารย์ที่มีศักยภาพไว้ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความเจริญเติบโตและดำรงอยู่รอดได้ทั้งนี้เพราะการที่ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณค่าไป ก็เท่ากับว่าองค์กรสูญเสียทรัพย์สินที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ นับไม่ถ้วน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรในทุกระดับที่จะหาทางที่จะรักษาบุคลากรที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด (ปาริชาติ ขาเรือง, 2555; กระมล ทองธรรมชาติ, 2555)

มหาวิทยาลัยจึงเป็นอีกองค์กรหนึ่งที่สำคัญต่อประเทศที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาเนื่องจากบุคลากรทางการศึกษา ที่สำคัญหนึ่งในนั้นคือ “อาจารย์” ที่มีบทบาทหน้าที่ในการให้ความรู้ทางวิชาการแก่เยาวชน ที่จะสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาได้ออกไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานต่าง ๆ จนนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศชาติ ดังนั้น มหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ใน

มหาวิทยาลัยให้ดีขึ้นเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และนำไปสู่การพัฒนา นักศึกษาในที่สุดในการศึกษา (แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ, 2550) การจะขับเคลื่อนสถาบันสู่เป้าหมายที่วาง ไว้ในแผนกลยุทธ์พัฒนามหาวิทยาลัยจึงมิใช่เรื่องง่าย จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างความผูกพัน ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กร เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะให้ความร่วมมือใน องค์กรและมีความจงรักภักดีสูง และความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จขององค์กรทั้งนี้ บรรยาภาศเป็นองค์ประกอบหนึ่งขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเกิดสภาวะ การจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน และบรรยาภาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจและ ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง สภาพแวดล้อมภายใน องค์กรที่มองไม่เห็นแต่รับรู้ได้สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะและความผูกพันต่อองค์กร (นุรีมัน ดอเลาะ, 2556; อนิวัช แก้วจางง, 2556; อรจันทร์ ศิริโชติ, 2556) การวางแผนในการ เตรียมการที่จะพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำและสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ได้ทั้งใน ประเทศและต่างประเทศจึงจำเป็นต้องสร้างบุคลากรและสรรหาคนเก่ง คนดีเข้ามาเป็นอาจารย์ ซึ่งหากอาจารย์ผู้สอนเป็นผู้ที่มีความสามารถแต่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา และมีการลาออกไปซึ่งทำให้มีผลกระทบต่อการศึกษาและคุณภาพของสถาบัน และเป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วงต่อ คุณภาพทางการศึกษา ดังนั้นหากองค์กรบุคลากรลาออกมากเท่าใดก็จะสะท้อนถึงผลกระทบต่อความ ผูกพันต่อองค์กรได้ และการแก้ปัญหาต่างจากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นไม่สามารถแก้ไขได้ในระยะเวลา อันสั้น และการสร้างความผูกพันต่อองค์กรต้องเริ่มจากฝ่ายจัดการระดับสูงในการส่งเสริมและกระทำ เป็นตัวอย่างก็จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติตาม (ทวีพันธ์ พัวสรรเสริญ, 2557) สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จะต้องมีการกำหนดแนวทางหรือกลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดแก่อาจารย์เพื่ออำ รักษาอาจารย์ที่มีศักยภาพไว้ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความเจริญเติบโตและดำรงอยู่รอดได้ ทั้งนี้เพราะ การที่ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณค่าไป ก็เท่ากับว่าองค์กรสูญเสียทรัพย์สินที่จับต้องได้ และจับต้อง ไม่ได้นับไม่ถ้วน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรในทุกระดับที่จะหาทางที่จะรักษาบุคลากรที่มี ค่าให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด (ปาริชาติ ขาเรือง, 2555; กระมล ทองธรรมชาติ, 2555)

จากความสำคัญข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาในเรื่องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี บุคลากรการศึกษาที่ทำหน้าที่ให้บริการผล การศึกษาจะทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัย เพื่อที่จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปัญหา ได้นำไป ปรับปรุงการบริหารหาแนวทางจูงใจเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ โดยให้ความสำคัญการ ทำงานของบุคลากรให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อให้ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า และปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เกิดความ ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน

1.2.2 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ต่างกันในแต่ละสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีที่ส่งผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีขอบเขตการวิจัยมีดังนี้

1.4.1 **ขอบเขตด้านประชากร** คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีและมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราว ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีบุคลากรและเจ้าหน้าที่รวม จำนวน 1,555 คน และมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีมีบุคลากรและเจ้าหน้าที่รวม จำนวน 1,032 คน รวมจำนวนทั้งหมด 2,587 คน

1.4.2 **ขอบเขตด้านการกลุ่มตัวอย่าง** ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ อย่างเป็นสัดส่วนได้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 181 คน และบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำนวน 171 คน รวมจำนวนทั้งหมด 352 คน

1.4.3 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** คือ ตัวแปรตามที่มีความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร และ 3) ด้านความเต็มใจและทุ่มเท

1.4.4 **กรอบแนวคิดในการวิจัย** ผู้วิจัยจึงสามารถสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

1.4.4.1 ตัวแปรอิสระประกอบด้วย

1) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ ตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพสหายงานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงานคณะ/หน่วยงาน มหาวิทยาลัย กลุ่มสาย คณะประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน

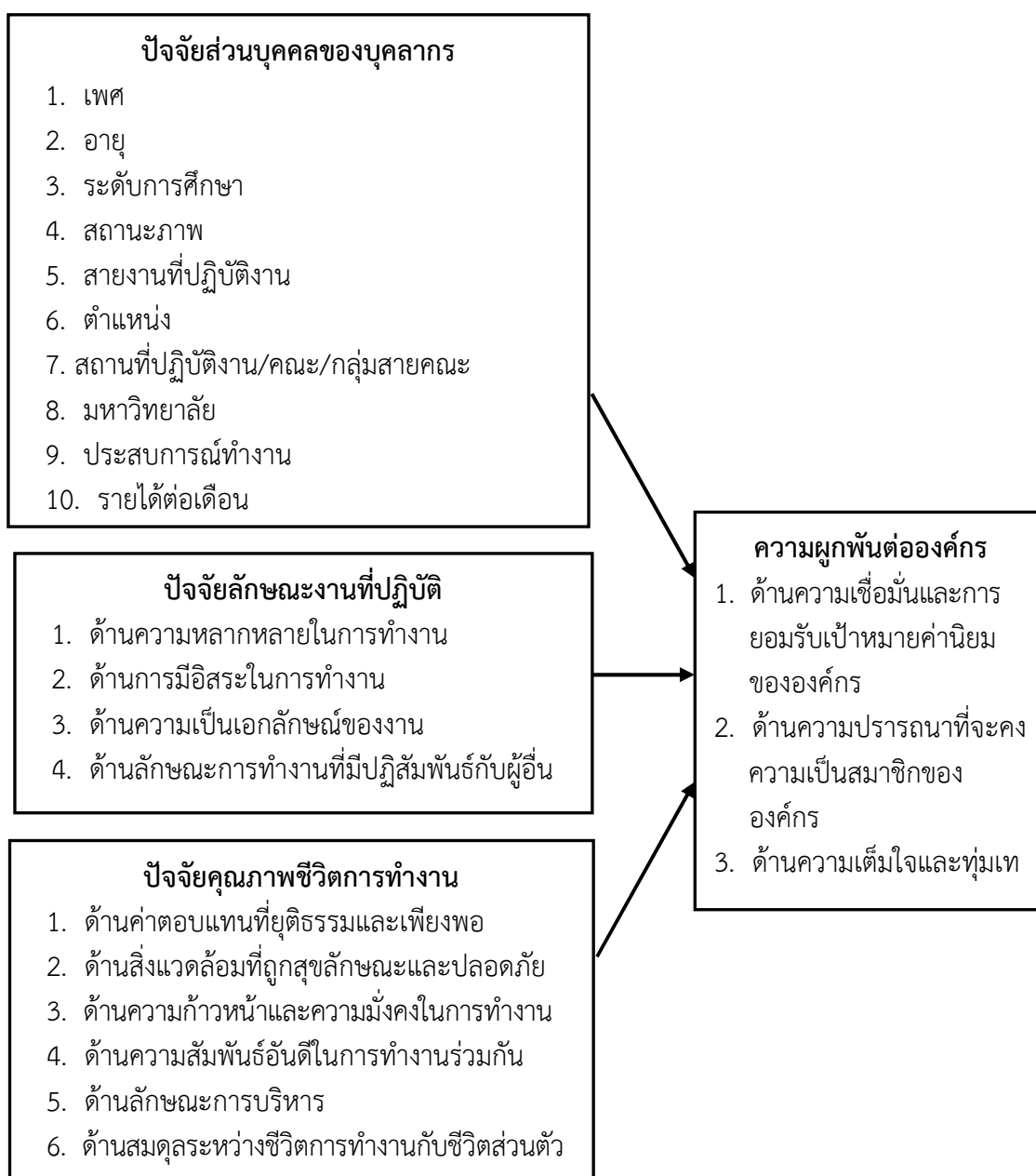
2) ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความหลากหลายในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน (2) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (3) ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และ (4) ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย (3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ในการทำงาน (4) ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน (5) ด้านลักษณะการบริหาร และ (6) ด้านสมดุระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

4) ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน (1) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร (2) ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และ (3) ด้านความเต็มใจและทุ่มเท

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1.5.1 สามารถนำไปกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรอื่น ๆ เช่น ธนาคาร โรงแรม หน่วยงานราชการอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรต่อไป

1.5.2 สามารถนำไปกำหนดยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

1.5.3 สถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน หน่วยงานราชการ และบริษัทเอกชนสามารถนำเอาผลงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้กับองค์กรเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

1.5.4 นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และประชาชนผู้สนใจสามารถนำเอาผลงานวิจัยนี้ไปศึกษาค้นคว้าต่อยอดผลงานวิจัยในประเด็นอื่น ๆ ต่อไป

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรของตนที่เป็นสมาชิก

1.6.2 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี หมายถึง หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือ มหาวิทยาลัยรัฐ คือ สถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับอุดหนุนงบประมาณส่วนใหญ่จากรัฐ โดยผ่านรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลท้องถิ่น สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ หรือที่เรียกว่า “มหาวิทยาลัยนอกระบบ” คือ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีการบริหารจัดการอิสระแยกจากระบบราชการ แต่ยังคงได้รับเงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐจัดสรรให้เป็นรายปีโดยตรง เพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็นในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา

1.6.3 บุคลากร หมายถึงบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย บุคลากรของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีและมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้แก่ อาจารย์ ข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายผู้สอนและบุคลากรสายสนับสนุน

1.6.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรโดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร 2) ด้านปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 3) ด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดอุบลราชธานี ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่บุคลากรปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีและมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการศึกษาแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี

2.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

2.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.3.1 ความหมายของลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.4.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี

2.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

การแบ่งส่วนราชการ แบ่งออกเป็น 11 คณะ 3 สำนักงาน เรียงตามลำดับมีดังนี้ คณะเกษตรศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ ศิลปประยุกต์ และ สถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะบริหารศาสตร์ วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข คณะบริหารศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี สำนักวิทยบริการ สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย เป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ อัตรากำลังของบุคลากร สายวิชาการ 682 คน สายสนับสนุนวิชาการ 873 คน ปัจจุบันมีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 1,555 คน (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2560)

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นมหาวิทยาลัยที่ยกฐานะมาจากวิทยาลัยอุบลราชธานี สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามมติคณะรัฐมนตรี ในรัฐบาลของ พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ นายกรัฐมนตรีด้วยความมุ่งหมายให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งที่ 2 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยการจัดการศึกษาเน้นหนักทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนา

กำลังคนของประเทศ ซึ่งกำลังมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศ กึ่งอุตสาหกรรม และเพื่อเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษา ให้แก่ประชาชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพิ่มมากขึ้นรวมทั้งให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นสามารถนำความรู้ ที่ได้ไปปรับปรุงการประกอบวิชาชีพของตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้นต่อไป

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เปิดการเรียนการสอนครั้งแรกในปีการศึกษา 2531 ภายใต้ชื่อ “วิทยาลัยอุบลราชธานี” โดยเปิดทำการสอน ในสาขาเกษตรศาสตร์ และสาขาวิศวกรรมศาสตร์ มีนักศึกษารุ่นแรกจำนวน 67 คน ซึ่งฝากเรียนไว้ที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นต่อมาในปีการศึกษา 2533 วิทยาลัยอุบลราชธานีได้ยกฐานะมาเป็น มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2533 ได้ย้ายสถานที่จัดการศึกษาจากมหาวิทยาลัยขอนแก่นมาประจำ ณ สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยบริเวณ กิโลเมตรที่ 10 - 11 ถนนวารินเดชอุดม ตำบลเมืองศรีโค อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี บนเนื้อที่ประมาณ 5,228 ไร่ และเริ่มจัดการเรียนการสอนให้แก่นักศึกษาชั้นปีที่ 3 ของ คณะเกษตรศาสตร์และคณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งได้ถือเอาวันที่ 30 กรกฎาคมของทุกปีเป็นวันคล้ายวันสถาปนามหาวิทยาลัยแล้วในปี พ.ศ. 2534 คณาจารย์และนักศึกษาทั้งหมด ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น มาประจำ ณ สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยโดยสมบูรณ์ โดยสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้แต่งตั้งให้ รองศาสตราจารย์ ดร.สมจิตต์ ยอดเศรณี ดำรงตำแหน่งอธิการบดีเป็นคนแรก ในส่วนของการก่อสร้าง เริ่มต้นด้วยงบประมาณเพียง 16 ล้านบาท ในปี 2531 อาคารหลังแรก ที่ก่อสร้างคือ อาคารเอนกประสงค์ ข้อมูลจำนวนนักศึกษาปัจจุบัน รวมทั้งทุกระดับ จำแนกตามคณะ

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีประกอบไปด้วย 11 คณะและ 1 วิทยาลัย ครอบคลุมทั้งระดับปริญญาบัณฑิต และบัณฑิตศึกษา ประกอบไปด้วยหน่วยงานทางด้านวิชาการดังนี้

กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะเภสัชศาสตร์ วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข และคณะพยาบาลศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเกษตรศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะศิลปประยุกต์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะบริหารศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตศึกษา ข้อมูลจำนวนนักศึกษาปัจจุบัน รวมทั้งสิ้น 13,488 คน ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน ปัจจุบันรวมบุคลากรทุกคณะสำนักงาน รวมทั้งสิ้น 1,555 คน

2.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

การแบ่งส่วนราชการ แบ่งออกเป็น 11 คณะ 1 บัณฑิตวิทยาลัย 6 สำนักงาน เรียงตามลำดับมีดังนี้ คณะเกษตรศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะบริหารศาสตร์ และการจัดการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือกคณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ โครงการจัดตั้งคณะวิทยาการคอมพิวเตอร์บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย สำนักศิลปะและวัฒนธรรมสถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักบริการวิชาการชุมชน สำนักงานตรวจสอบภายใน เป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ อัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ 606 คน สายสนับสนุนวิชาการ 426 คน ปัจจุบันมีบุคลากร รวมทั้งสิ้น 1,032 คน (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2560)

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาซึ่งจัดตั้งอยู่ที่จังหวัดอุบลราชธานี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจัดการการศึกษาและให้บริการแก่ประชาชนในจังหวัดอุบลราชธานี โยโสธร อำนาจเจริญ (บางส่วน) และบุคลากรในเขตจังหวัดและประเทศใกล้เคียง โดยจัดการศึกษาในระดับอนุปริญญา ปริญญาบัณฑิต ปริญญาโทบัณฑิต และปริญญาดุษฎีบัณฑิต โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีพัฒนาการและการยกฐานะดังต่อไปนี้

พ.ศ. 2458 มณฑลอุบลราชธานี ก่อตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นต่ำขึ้นในโรงเรียนตัวอย่างประจำมณฑล ตามตราสารสมารธรรมจักรนอที่ 7/1144 ลงวันที่ 26 พฤษภาคม 2458 มีการจัดตั้งโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือขึ้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ในความดูแลของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2490 เปิด “โรงเรียนฝึกหัดครูอุบลราชธานี” ขึ้น โดยใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี

พ.ศ. 2490 จัดการเรียนการสอนหลักสูตร “ประกาศนียบัตรจังหวัด” และหลักสูตรประโยคครูมูล

พ.ศ. 2497 จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร “ประโยคครูประถม” (ป.ป.)

พ.ศ. 2498 จัดการเรียนการสอนหลักสูตร “ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา” (ป.กศ.)

พ.ศ. 2499 เริ่มโครงการฝึกหัดครูชนบทซึ่งเป็นโครงการความร่วมมือระหว่างรัฐบาลและองค์การยูเนสโก (Thailand Unesco Rural Teacher Education Project) หรือ TURTEP

พ.ศ. 2501 ยกฐานะขึ้นเป็น “วิทยาลัยครูอุบลราชธานี” เปิดสอนถึงระดับ ป.กศ.สูง

พ.ศ. 2510 เปิดสอนหลักสูตรประโยคครูประถม (ป.ป.)

พ.ศ. 2517 ได้เปิดสอนระดับปริญญาตรี ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518

พ.ศ. 2527 มีการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนขึ้นในวิทยาลัยครูอุบลราชธานี ชื่อ “วิทยาลัยครูอุบลราชธานี”

พ.ศ. 2534 ทำโครงการความร่วมมือกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เปิดสอนระดับปริญญาโท วิชาเอกพัฒนาสังคม และวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ/หรือ การบริหารโครงการและนโยบายสาธารณะ

พ.ศ. 2535 ได้รับพระราชทานนามว่า “สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี”

พ.ศ. 2540 เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู และหลักสูตรปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ในปีการศึกษา 2541 ได้เปิดสอนเพิ่มอีก 2 สาขา คือ สาขาพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน และสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

ปีการศึกษา 2544 ได้เปิดสอนหลักสูตรปริญญาโท สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

ปีการศึกษา 2545 ได้เปิดสอนหลักสูตรปริญญาโท สาขา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA)

ปีการศึกษา 2547 ได้ยกฐานะขึ้นเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี”

ปัจจุบันนี้ได้เปิดสอนระดับปริญญาโทมหาบัณฑิตในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ครุศาสตรมหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต และระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิตในหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เป็นสถาบันการศึกษาที่มีคณาจารย์และนักศึกษาเป็นจำนวนมาก อาคารสถานที่และครุภัณฑ์ที่ทันสมัยและเป็นสถาบันการศึกษาที่มีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง และเพื่อความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการภายใน จึงได้มีการสถานภาพเป็นนิติบุคคล นอกจากนี้ยังมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาการเรียนการสอนในทุกสาขาวิชาไม่ว่าจะเป็นวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นั่นเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ประกอบไปด้วย 12 คณะ ครอบคลุมทั้งระดับปริญญาบัณฑิต และบัณฑิตศึกษา ประกอบไปด้วยหน่วยงานทางด้านวิชาการดังนี้ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ และคณะแพทยแผนไทยและแพทย์ทางเลือก กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาศาสตร์ คณะเกษตรศาสตร์ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และคณะวิทยาการคอมพิวเตอร์กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์คณะบริหารธุรกิจและการจัดการคณะครุศาสตร์ และคณะนิติศาสตร์ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ปัจจุบันรวมบุคลากรทุกคณะสำนักงาน รวมทั้งสิ้น 1,032 คน

กล่าวโดยสรุป จากแนวทางการจัดการศึกษาของทั้งสองสถาบันจะเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประกอบไปด้วย 11 คณะ 1 วิทยาลัย ครอบคลุมทั้งระดับปริญญาบัณฑิต และบัณฑิตศึกษารวมทั้งสิ้น 13,488 คน บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนปัจจุบัน รวมทุกคณะสำนักงาน รวมทั้งสิ้น 1,555 คน และมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ประกอบไปด้วย 12 คณะ ครอบคลุมทั้งระดับปริญญาบัณฑิต และบัณฑิตศึกษา รวมทั้งสิ้น 1,032 คน ที่สองสถาบันมีบุคลากรที่มีคุณภาพ จึงเล็งเห็นเหตุการณ์วัดความสามารถในการทำงานและคุณภาพในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรเลยมาเป็นตัววัดหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมายค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้างโดย มีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้นถือเป็นทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์กรเต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป จากข้อมูลข้างต้นได้รับข้อมูลอ้างอิงจากระบบสารสนเทศกลาง มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. 2560 และอ้างอิงจากระบบสารสนเทศกลาง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พ.ศ. 2560

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนความหมายของความผูกพันต่อองค์กรจะเห็นว่ามีการให้ความหมายมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลายของนักวิชาการดังต่อไปนี้

ภรณ์ มหานนท์ (2529) ได้อธิบายความหมายว่า ความผูกพันสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการปรากฏตัวทำงานตามกำหนดเวลา และความผูกพันส่งผลต่อทางจิตใจหรือความรู้สึก หมายถึง พนักงานหรือบุคลากรที่มีความผูกพันหรือความสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมายค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้างโดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้ เป็นทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์กรเต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป

โดยพนักงานหรือบุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะยอมรับสละความสุขบางส่วนของตนเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและความผูกพันว่ามีความสัมพันธ์กับการมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังต่อไปนี้

(1) พนักงานหรือบุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แนวโน้มจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง

(2) พนักงานหรือบุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ตนเองเลื่อมใสศรัทธา

(3) โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคล ซึ่งมีความรู้สึกดังกล่าว มักมีความรู้สึกผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

(4) ความหมายของคำว่าความผูกพันเราอาจจะคาดเดาว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายองค์กรก็มีความพยายามดังกล่าวซึ่งมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหนือกว่าคนอื่นๆ

Steers and Porter (1991; อ้างอิงจาก พิชญากุล ศิริปัญญา, 2545) ได้อธิบายความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

(1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

(2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละและอุทิศตนเพื่อพยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายอันที่จะก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

(3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้ การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

Steers (1977; อ้างอิงจาก นันทนา ผ่อนเกล็ด, 2544) ได้อธิบายความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบลักษณะสำคัญ 3 ประการได้แก่

- (1) ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร
- (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากมาเพื่อองค์กร
- (3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) ได้อธิบายความหมายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีดังต่อไปนี้

(1) ธรรมชาติของบุคคลเป็นคุณลักษณะประจำของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยาบุคคลมีความต้องการเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสติปัญญาความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

(2) ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่กับผู้อื่นในด้านการทำงานความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

(3) ธรรมชาติขององค์กร องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร

(4) ธรรมชาติของงาน ได้แก่ ลักษณะของงานความพึงพอใจในการทำงานความสนใจในงาน ซึ่งทำให้ปัจจัยทั้ง ด้านนี้สามารถนำมาเป็นแนวคิดในการพิจารณาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล

(5) Hrebiniak and Alutto (1972) ได้อธิบายความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กรเพื่อเพิ่มรายได้สภาพความเป็นอิสระทางอาชีพหรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

Kenter (1968) ได้อธิบายความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจที่บุคคลเป็นสมาชิกขององค์กรที่จะดำรงสมาชิกภาพไว้เป็นลักษณะของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมและทัศนคติที่สอดคล้องกับองค์กรเป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ระหว่างบุคคลกับองค์กรที่จะเชื่อมลักษณะของบุคลิกภาพและความสนใจของบุคคลให้สอดคล้องกับองค์กรส่งผลทำให้บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยจะแสดงออกมาในรูปของความพยายามความเสียสละเวลาแรงงานและความเต็มใจยินดีที่จะทุ่มเทพลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร

Buchanan (1974) ได้อธิบายความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

(1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

(2) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

(3) ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักภักดีผูกพันต่อองค์กร การยึดมั่นในองค์กรและความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Allen and Meyer (1993) ได้อธิบายความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะและปัจจัยที่ทำให้เกิดดังนี้

(1) ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความต้องการที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ การรับรู้ลักษณะของงานอิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงานความสำคัญของงานทักษะที่หลากหลายและปฏิภานของหัวหน้างาน เช่น การรู้สึกว่างองค์กรให้ความไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมใน การบริหารอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร

(2) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่ที่บุคคลให้องค์กรทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของความผูกพันต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานปัจจัยก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก อายุ ลักษณะของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและการพึ่งพาอาศัยองค์กรและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรจะเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อเนื่อง

(3) ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานการพึ่งพาองค์กรการมีส่วนร่วมในการบริหารความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร

Eisenber and Davus-LaMastro (1990; อ้างอิงจาก พัชราภรณ์ ศุภมังมี, 2548) ได้อธิบายความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติที่แสดงถึงความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างกันที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กร ซึ่งผลที่ตามมาคือความอดุสาหะของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร

David (1994; อ้างอิงจาก จักรพันธ์ เทพพิทักษ์, 2551) ได้อธิบายความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่

- (1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
- (2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
- (3) มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

Mowday Porter and Steers (1982; อ้างอิงจาก ทองใบ สุดชาติ, 2552) ได้อธิบายความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและต้องการที่จะรักษาซึ่งสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

(1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ การที่บุคคลอยากจะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะมีความเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จึงตั้งใจและมีความสุขกับ การทำงานเพื่อให้ผลการทำงานประสบความสำเร็จ

(2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) คือ การที่บุคคลอยากจะทำหน้าที่กับองค์กรต่อไป เพราะการคงอยู่กับองค์กรยังมีผลประโยชน์สำหรับตนอยู่ เป็นการอยู่เพราะไม่อยากสูญเสียในสิ่งที่ได้เคยลงทุนลงแรงให้กับองค์กรมาตลอดระยะเวลาการทำงาน

(3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ การที่บุคคลอยากจะทำหน้าที่กับองค์กรต่อไป เพราะเป็นสิ่งถูกต้องเหมาะสมที่จะทำ หรืออาจเป็นความจำใจต้องอยู่อันเนื่องมาจากแรงกดดันหรือความคิดจากบุคคลรอบข้างที่มีต่อบุคคลนั้น ๆ หากเขาจะออกจากองค์กรไป

กาญจนา นุใจกอง (2542) ได้อธิบายความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กรของตน โดยที่บุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นดังกล่าวจะแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร การตั้งใจทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

พัชราภรณ์ ศุภมั่งมี (2548) ได้อธิบายความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของพนักงานหรือบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่แสดงออกโดยมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบและพร้อมที่จะปฏิบัติงานนั้นๆอย่างเต็มความสามารถของตน

แสงเดือน รักษาใจ (2554) ได้อธิบายความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน แต่ละบุคคลที่แสดงถึงความสัมพันธ์ อย่างแนบแน่นกับองค์กร โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงลักษณะเฉพาะ 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้นักวิชาการกล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจะเห็นว่าทฤษฎีสอดคล้องต่อความผูกพันที่กล่าวของนักวิชาการต่อไปนี้

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงนี้ สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์กรรวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นเงื่อนไขสำหรับองค์กรทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ นอกจากนี้เขายังกล่าวเพิ่มเติมว่าความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะผู้บริหารที่อยู่ตรงระดับนี้จะต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่รอด ดังนั้นจึงจำเป็นต่อการบริหารและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากรางานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานเสียอีกและผลลัพธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ

(1) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่มุมหนึ่งของงานเท่านั้น

(2) ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

(3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

(4) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่างๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ และความชอบความเป็นอิสระ

(5) ลักษณะของงาน (Job Characteristic) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายทักษะในงาน (Variety) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Job Identification) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) และโอกาสได้สังสรรค์กับผู้อื่นในการทำงานนั้น (Opportunity for Optional Interaction)

(6) ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน (Job Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานของแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ

(6.1) ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude)

(6.2) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (Met Expectation)

(6.3) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance)

(6.4) ความรู้สึกว่าคุณคือสิ่งที่พึ่งได้ (Organization Dependability)

Charlie Watts (2003; อ้างอิงจาก สมชีน นาคพลัง, 2547) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานคือ การที่พนักงานแสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยสิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกเพื่อแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

(1) ความตั้งใจ (The will) ประกอบไปด้วยการรับรู้ถึงเป้าหมาย ความหวงแหนและความภาคภูมิใจ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

(2) วิธีการ (The Way) คือ ปัจจัยด้านแหล่งทรัพยากร การให้การสนับสนุนทั้งด้านเครื่องมือและอุปกรณ์จากองค์กร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างความสำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

Meyer and Allen (1997) กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีอยู่ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่องความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้

(1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก

(2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และความท้าทายของงาน

(3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน การพึงพียงค์กรและการมีส่วนร่วมในการบริหาร

Burke (2003) กล่าวว่า บริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานในแนวคิด Employee Engagement Model ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัจจัย 6 ปัจจัย ได้แก่

- (1) องค์กร (Company) องค์กรต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี
 - (2) ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรม
 - (3) เพื่อนร่วมงาน (Work Group) ต้องให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดี
 - (4) ลักษณะงาน (The Job) งานต้องท้าทาย และมีระบบการประเมินผลงานที่ดี
 - (5) ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career/Profession) พนักงานต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง
 - (6) ลูกค้า (Customer) ต้องตอบสนองความต้องการที่แท้จริงต่อลูกค้าได้
- พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็นดังต่อไปนี้

(1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกลาออกและการเปลี่ยนงาน (Turnover) ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่ากล่าวคือความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ

(2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการเข้างานของพนักงานและเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร

(3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานยอมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

(4) ความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนช่วยเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

(5) ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักความผูกพันต่อองค์กรของตน

Porter and Steers (1982; อ้างอิงจาก พัชราภรณ์ ศุภมังมี; 2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรได้แบ่งเป็น 2 ประเภท ซึ่งนิยมนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่

(1) แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) ซึ่งถือเป็นความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรเป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

และรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร

(2) แนวคิดประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) ซึ่งมองว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กร โดยสร้างความผูกพันขึ้นเพื่อประโยชน์ของตนเองมิใช่เพื่อ องค์กรมีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นเหตุให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนไปเช่นความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรเช่น ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่งการลาออกจากงานจะทำให้เขาสูญเสีย ผลประโยชน์นั่นเอง

Allen and Meyer (1993) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้ บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กร โดยได้แบ่งออกเป็น 3 แนวทางได้แก่

(1) แนวทางที่เน้นความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Attachment) เป็นแนวความคิดที่ ได้รับความนิยมนมากที่สุดในการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงถึงความยึดติดทาง ด้านจิตใจของบุคคลต่อองค์กร การเข้าไปเกี่ยวข้องและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งบุคคลอยู่ใน องค์กรนั้นเพราะต้องการอยู่เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่น่าพึงพอใจจากองค์กรตลอดจน ได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองการคาดหวังความต้องการพื้นฐานของบุคคล ซึ่งจะได้รับ การพัฒนาการผูกติดทางอารมณ์ต่อองค์กร อย่างไรก็ตามองค์ประกอบด้านนี้ยังขึ้นอยู่กับลักษณะของ องค์กรด้วย คือ เป็นองค์กรที่มีการบริหารแบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจหรือคุณลักษณะภายใน แต่ละตัวบุคคลในบางอย่างร่วมด้วย เช่น ความเชื่ออำนาจภายในตนเองมีส่วนช่วยพัฒนาความผูกพัน ด้านนี้ การจัดสภาพงานที่พึงพอใจ โอกาสในการได้พัฒนาทักษะในงาน การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับงานการ สนับสนุนทางสังคม

(2) แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Perceived Costs) แสดงถึง การที่บุคคลผูกพันกับองค์กรของตนเอง เนื่องมาจากการรับรู้ว่าจะถ้าออกจากองค์กรไปแล้วจะเสีย ผลประโยชน์ที่ตนได้ลงทุนไว้กับองค์กร ขณะเดียวกันก็รับรู้ถึงการขาดทางเลือกของตนเองหรือรับรู้ถึง ทางเลือกที่มีจำกัด ทำให้บุคคลอยู่กับองค์กรเพราะจำเป็นต้องอยู่ การพัฒนาความผูกพันด้านนี้ สามารถทำได้โดยให้พนักงานได้ลงทุนที่การลงทุนนั้นจะสูญหายไปหรือลดค่าลงเมื่อออกจากองค์กร

(3) แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Obligation) แสดงถึงการที่บุคคล รับรู้ถึงพันธะของตนต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากสองตัวแปร 2 ประการ ได้แก่

(3.1) การหล่อหลอมทางสังคม (Socialization) ซึ่งแบ่งได้เป็นการหล่อหลอมทาง ครอบครัวและการหล่อหลอมในองค์กร เช่น จากวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อสร้างคุณค่าและความ จงรักภักดี

(3.2) การแลกเปลี่ยน (Exchange) ได้แก่ การได้รับรางวัลไม่ว่าจะเป็นรางวัลทาง สังคมและรางวัลจากองค์กรหรือการลงทุนขององค์กรในตัวบุคคล เช่น การพัฒนาพนักงานด้วยการ ฝึกอบรม การให้ทุน ทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันเพื่อตอบแทนองค์กรเป็นความรู้สึกว่าควรจะเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรต่อไป

Steers (1977) ได้สรุปได้ว่าสิ่งที่อิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรแบ่งออก ได้เป็น 4 กลุ่ม คือ

(1) โครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristic) จะต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของความเป็นทางการ

(2) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

(3) มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรที่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป คำว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามหลากหลาย

(4) ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การพยายามของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

(5) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่คุณเคยได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ทักษะคิดของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ มีความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2555) ได้กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรหรือเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงให้เกิดการพัฒนาประเด็นเริ่มต้นนั้นมาจากการมอง “คน” เปรียบเสมือนทุนและเป็นสิ่งที่มีค่าในองค์กร ซึ่งการบริหารงานที่ดีนั้นจะมีลักษณะดังกล่าวดังต่อไปนี้ คือการบริหารงานมุ่งเน้นผลระยะยาว อันก่อให้เกิดความยั่งยืนต่อองค์กร โดยต้องได้รับความร่วมมือจากพนักงานในทุกระดับชั้น เพื่อนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในปัจจุบันว่ามีปัญหาและมีความพร้อมในการนำเครื่องมือต่างๆ มาใช้หรือไม่ จากนั้นสร้างจิตสำนึกและจูงใจในการพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจัง เครื่องมือการพัฒนาองค์กรรูปแบบต่าง ๆ ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมภายใต้บริบทที่เหมาะสมของแต่ละองค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข สบายใจ และมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ มีความชำนาญสูง โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดในการทำงานน้อยลง ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี การทำงานเป็นทีม พนักงานได้ซึมซับและเปิดรับวัฒนธรรมใหม่ขององค์กรจะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุปได้ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรของตนที่เป็นสมาชิก มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายของตนเองกับเป้าหมายมหาวิทยาลัยไปในทิศทางเดียวกัน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจแม้ว่างานนั้นจะยากลำบาก มีความมั่นใจว่ามหาวิทยาลัย รวมทั้งมีความเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจทำงานกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง 2) ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง

การที่บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ตลอดไปตราบที่องค์กรยังคงดำรงอยู่ และยังมีความภาคภูมิใจที่จะทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นอย่างยิ่ง ถึงแม้จะมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ก็ยังจะเลือกทำงานกับมหาวิทยาลัยในปัจจุบันต่อไป เพราะเป็นมหาวิทยาลัยที่ดีที่สุด 3) ด้านความเต็มใจและทุ่มเท หมายถึง การที่บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐใน จังหวัดอุบลราชธานี มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จต่อมหาวิทยาลัย และจะปฏิบัติงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้วหรือจะต้องมาทำงานในวันหยุด ยินดีหากต้องเปลี่ยนจากหน้าที่และความรับผิดชอบเดิมมาเป็นหน้าที่ใหม่ที่อาจจะไม่ถนัดก็พยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ทุกครั้ง แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าแรกก็จะทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะผลทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเกิดความยินดีที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดและดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ซึ่งการที่เกิดความผูกพันได้มากนั้นก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่พยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดที่เกิดแก่องค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลากหลายให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว การที่บุคลากรมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรของตนที่เป็นสมาชิก มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายองค์ประกอบ ยกตัวอย่างเช่น ด้านความเชื่อมั่นอย่างและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเท เช่นเดียวกับที่พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.3.1 ความหมายของลักษณะงานที่ปฏิบัติ

Hackman and Oldhan (1986; อ้างอิงจาก กุลชยา เต็มชวาลา, 2548) ได้อธิบายความหมายว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ดีจะเป็นเปรียบเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงานของบุคคล ซึ่งทำให้เขารู้สึกอยากทำงานให้ได้ผลที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง หากผลงานออกมาไม่ดี บุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพงาน ที่ดี Hackman และ Oldhan ได้เสนอความคิดของภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญและจำเป็นในการที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่ทำงานอยู่ 3 ภาวะคือ

- (1) ประสบการณ์ ที่ทำให้รู้สึกว่าการมีความหมายสิ่งที่มีค่าและมีความสำคัญ (Experienced Meaningfulness of the Work)
- (2) ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน โดยการรับรู้ว่าคุณมีส่วนในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน (Experienced Responsibility for Outcome of the Work)
- (3) ความสามารถในการรับรู้ถึงผลของการกระทำ ซึ่งบุคคลสามารถกำหนดและตีความได้ว่า การกระทำของตนเองเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ (Knowledge of the Actual Results of

the Work Activities) เมื่อสถานการณ์ทั้ง 3 นี้เกิดขึ้นกับบุคคลส่งผลให้บุคคลในสภาวะรับการจูงใจ และคาดหวังว่าจะมีประสบการณ์ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตนและสิ่งที่ตามมาคือการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานน้อยลงและอัตราการลาออกจากงานก็ลดน้อยลง องค์ประกอบหนึ่งของสภาวะทางจิตนี้ขาดไป สภาวะรับการจูงใจของบุคคลจะลดลงอย่างเห็นได้ชัด จากผลการวิจัยพบว่าของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Core Job Dimensions) 4 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

(3.1) ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานหรือในการทำกิจกรรม หลากๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

(3.2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้นๆ ได้นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จกระบวนการจะบังเกิดผลงาน

(3.3) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมาก น้อยที่งานเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระ ในการใช้วิจารณญาณของตนเองสามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ในการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาในการทำงานบุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลของ งานที่เกิดขึ้น

(3.4) ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นแสดง ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึง ข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ได้ปฏิบัติไปแล้วว่า มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ

นาฏยา อ่วมผึ้ง (2544) ได้อธิบายความหมายว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร 5 ประการ ได้แก่

(1) ความเป็นอิสระในงาน (Authonomy) หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติ ได้อย่างมีอิสระภาพตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดย ไม่มีการควบคุมจากภายนอก ซึ่งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ

(2) ความหลากหลายในงาน (Variety) หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลายๆ อย่างของหน่วยงานให้ สำเร็จผล รวมถึงการนำเทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

(3) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Job Identification) หมายถึง งานที่ระบุขอบเขต ของงานมีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของ ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลรู้สึกเกิดความสบายใจที่จะปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

(4) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้วก็ต้อง ได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเองรวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็น การประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

(5) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Opportunity for Optional Interaction) หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

อำนาจ ชีระวนิช (2553) กล่าวว่า แนวคิดการพัฒนาแบบจำลองลักษณะงานที่ปฏิบัติของ Richard Hackman และ Greg Oldham สามารถนำไปใช้ในการออกแบบงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติหลัก ๆ ลักษณะงานที่ปฏิบัติคือสภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญ และผลที่คาดว่าจะได้รับลักษณะงาน (Core Job Characteristics) จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ประการแรกความหลากหลายของทักษะ ความมีอัตลักษณ์ภาระงาน ความสำคัญของภาระงาน ความเป็นอิสระ และผลป้อนกลับของงาน ดังนั้น ลักษณะงาน 5 ประการนี้ มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ ความพอใจในงานและมีผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น เพราะลักษณะนี้มีผลต่อสภาพจิตวิทยาที่สำคัญ 3 ประการด้วยกันได้แก่ประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจากตัวงาน ประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจากความรับผิดชอบในงานและความรู้ผลลัพธ์ของงาน

Porter and Steers (1982; อ้างอิงจาก ศกวรรณ บุรณะ, 2542) กล่าวถึง ความมีอิสระในงาน พบว่างานที่มีอิสระต่อการใช้ความคิดและตัดสินใจของบุคคลจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง

Grisson and Durick (1998; อ้างอิงจาก นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542) ความหลากหลายของงาน พบว่า ลักษณะงานใดที่มีความหลากหลายและงานที่มีความสำคัญมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

John P. Mayer and et al. (1989; อ้างอิงจาก พรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541) กล่าวว่า การรับรู้ถึงโอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

Steer (1977) กล่าวว่า สมาชิกในองค์กรมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และมี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใด ก็จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

นภาพิณ โหมาศวิน (2533) ได้ทำการศึกษา กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกันนั้น คือ ข้าราชการที่เห็นว่างานของตนได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่เห็นว่างานของตนได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อย โดยเป็นความสัมพันธ์แบบมีเงื่อนไข คือ เป็นจริงในข้าราชการกลุ่มระดับ 1-5 อาจเป็นเพราะงานมีโอกาสได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมาก และเป็นข้าราชการในวัยหนุ่มสาว มีความต้องการทางสังคมมาก จึงต้องการโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมาก

จำนง บุญมาก (2515) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทำการศึกษารื่องการจูงใจ แพทย์มารับราชการในกองทัพพบ พบว่าจะต้องมีสิ่งจูงใจ ได้แก่ สถานที่ทำงานเกี่ยวกับอาชีพ รวมถึงสิ่งแวดล้อม สิ่งอุปกรณ์ทางการแพทย์มีให้อย่างครบถ้วน ตามขีดความสามารถของหน่วยและบุคคล สถานที่ไปประจำต้องไม่ล้ำสมัยจนเกินไปมีสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งหลายเกี่ยวกับการครองชีพประจำวัน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Sheldon (1982; อ้างอิงจาก ศฤภรณ พันธุ์บุรณะ, 2542) พบว่าการเกี่ยวข้องกับทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร

Marry E. Sheldon (1971; อ้างอิงจาก พรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541) ได้ทำการศึกษา กล่าวว่า การเกี่ยวข้องกับทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะการได้รับสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร จึงเปรียบเสมือนการลงทุนชนิดหนึ่งเพราะความสนิทสนมคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานได้นั้นต้องใช้เวลาระยะหนึ่ง

Fikami and Larson (1988; อ้างอิงจาก นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขนส่ง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในทางบวก ได้แก่ อายุ อายุงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สำคัญมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิจัยได้ทำการศึกษาไว้หลายท่านด้วยกัน และทำการวิจัยถึงปัจจัยต่าง ๆ โดยได้ผลการวิจัยออกมาที่มีความสอดคล้องกันบ้าง ไม่สอดคล้องกันบ้าง นั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบขององค์กรที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้ศึกษาได้นำมาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายในการทำงาน ด้านการมีอิสระในการทำงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนี้

ด้านความหลากหลายในการทำงาน หมายถึง การที่งานบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้มีกิจกรรมในการทำงานที่หลายหลายไม่จำเจ งานที่ได้รับมอบหมายสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานได้อย่างหลากหลาย งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมทั้งการสนับสนุนให้ทดลองวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์

2.3.2.1 ด้านการมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่งานบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย แผนงาน วิธีการในการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยกฎระเบียบส่วนใหญ่ในองค์กรให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในเรื่องงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ ตลอดจนมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

2.3.2.2 ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง การที่งานบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้มีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน งานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถอย่างดีที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะไม่ซ้ำซ้อนกับงานอื่น ทำให้เกิดความสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบอย่างชัดเจน

2.3.2.3 ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การที่งานบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ปฏิบัติงานงานที่รับผิดชอบอยู่สามารถสร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน เป็นงานที่ต้องประสานงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ มีการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรการเป็นงานที่ทำหาย ได้รับความช่วยเหลือจาก

เพื่อนร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ รวมทั้งการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ

2.3.2.4 ลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจและคุณลักษณะของงาน หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ผลสะท้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อำนาจ ธีระวณิช (2553); Hackman and Oldhan (1986; อ้างอิงจาก กุลชยา เต็มชวาลา, 2548) ได้กล่าวไว้

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.4.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการทบทวนความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเห็นว่าการให้ความหมาย มุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลายของนักวิชาการดังต่อไปนี้

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530) ได้อธิบายความหมายว่าองค์กรของคุณภาพชีวิตการทำงานที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

(1) การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศการทำงาน การให้โอกาสคนทำงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

(2) การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

(3) การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ไม่ว่าจะในแง่ของเป้าหมายขององค์กร ค่านิยม หรือรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้น ๆ

(4) การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลที่ได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทายได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

(5) การได้รับรางวัลตอบแทนจากการงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่งขั้นฐานะ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากหน้าที่การงานรวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ นอกจากองค์ประกอบทั้ง 5 อย่างแล้วยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์อยู่ในทุกสถานการณ์

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2531) ได้อธิบายความหมายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานใช้เกณฑ์ในการพิจารณาว่างานใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ มีดังต่อไปนี้

(1) ค่าจ้าง สวัสดิการและค่าชดเชยที่เหมาะสม

(2) อนามัยและความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน

(3) การช่วยพัฒนาศักยภาพของคนงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะความรู้หลายอย่างในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการนับถือตนเองความสำเร็จจากการทำงานที่ท้าทาย

(4) ความมั่นคงและเจริญงอกงาม คนงานควรได้รับงานที่ส่งเสริมศักยภาพของเขา มากกว่าที่จะทำให้เขาถดถอยได้งานที่เตรียมตัวเขาสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไปและโอกาสที่จะก้าวหน้า

(5) การทำให้คนงานสามารถมีบูรณาการกับสังคมและส่งเสริมให้คนงานเข้ากับคนอื่น ๆ ในสังคมได้โดยไม่มีกีดกัน

(6) สอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ

(7) ชีวิตโดยส่วนรวมของคนงานมีความสมดุล มีเวลาให้แก่ครอบครัวและเวลาสำหรับตนเอง

(8) ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

บุญแสง ชีระภากร (2533) ได้อธิบายความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นสาระสำคัญ 10 ประการ ในการนำมา พิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

(1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ค่าตอบแทนในความหมายนี้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Salary and Wage) ซึ่งพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหาร ค่าจ้างเงินเดือน

(2) ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา และเวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ยอมรับให้แก่บุคคลในองค์กรโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น

(3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกายทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่ว ๆ ไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาวเป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร

(4) ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง

(5) เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิ และเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กรเช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการการต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น

(6) พัฒนาการและการเจริญเติบโต พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออกเพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้นจะต้องมีพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดีพัฒนาการ (Development) จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติแต่โดยสรุปแล้วทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน

(7) บุรณาการสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) สำหรับความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญเพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้วส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่าองค์กรมีบุรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น

(8) การมีส่วนร่วมในองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งทางฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงานหรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น

(9) ประชาธิปไตยในการทำงาน ความหมายของคำว่าประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คนในการทำงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญแก่ทุก ๆ คนอย่างเสมอหน้ากันไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรไม่ว่าจะมีกรณีใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานการประชุมกลุ่มการทำงาน เป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด

(10) เวลาว่างของชีวิตนอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาว่างของชีวิต ซึ่งอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปีตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปีและวันหยุดพิเศษเนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ

ผจญ เฉลิมสาร (2540) ได้อธิบายความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั้นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและ แพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

(1) เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายรวมถึงการปรับปรุง การบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดค้นเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลงความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

(2) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

(2.1) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

(2.2) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงานซึ่ง หมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

(2.3) คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสังคมนิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับจากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรแต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) ได้อธิบายความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรในรูปแบบต่างๆ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรและองค์กรได้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ (ชาญชัย อินทรประวัตติ, 2542)

ชาญชัย อินทรประวัตติ (2542) ได้อธิบายความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีที่ก่อให้เกิดความมั่นคง มีดังต่อไปนี้

- (1) มีความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
- (2) มีความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
- (3) ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุมงานงานมีความหมายและ

น่าสนใจ

- (4) มีกิจกรรมและงานที่หลากหลาย
- (5) งานมีลักษณะท้าทาย
- (6) ควบคุมตัวเองงานและสถานที่ทำงาน
- (7) มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
- (8) มีโอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
- (9) มีผลสะท้อนกลับจากการทำงานได้รับรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
- (10) มีอำนาจหน้าที่ในการทำงาน
- (11) ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
- (12) ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
- (13) มีอนาคต
- (14) สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมจากภายนอก
- (15) มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบความสนใจและความคาดหวัง

วรรณภา เสนา (2544) ได้อธิบายความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลทางด้านร่างกาย ซึ่งจิตใจของพนักงานและจะส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ จึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ผ่านกระบวนการที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี

เสนาะ ตีเขาว (2544) ได้อธิบายความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่างๆที่จะสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูงในขณะเดียวกันคนที่ทำงานก็ต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย ลักษณะของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีไว้มี 6 ข้อ ดังต่อไปนี้

(1) การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ หมายถึง ทำงานเท่าไรก็ได้ค่าจ้างเท่านั้น ทำงานมากได้ค่าจ้างมากทำงานน้อยได้ค่าจ้างน้อย หรืองานที่สร้างคุณค่านานจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่างานที่สร้างคุณค่าน้อย เป็นต้น

(2) การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยหรือที่เรียกว่าสภาพการทำงานที่ดี หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อม

(3) เมื่อทำงานไปนาน ๆ คนจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มากขึ้นและมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น หมายถึงได้รับความรู้ใหม่ ๆ และเกิดทักษะใหม่ ๆ จากงานที่ทำนั้นยิ่งทำยิ่งฉลาดยิ่งทำยิ่งเก่งและเมื่อทำงานนาน ๆ เข้าก็ฉลาดและเก่งกว่าเดิม

(4) มีโอกาสก้าวหน้าในงาน และมีความเติบโตในอาชีพ หมายถึง ทำงานนาน ๆ เงินเดือนหรือค่าจ้างสูงขึ้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือสภาพในงานที่ทำดีขึ้น

(5) งานที่ทำนั้นไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนตัวไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวหรือกระทบกระเทือนในการที่จะเลือกดำเนินชีวิตหรือใช้ชีวิตของแต่ละคน

(6) องค์กรหรือสถานที่ทำงานนับเป็นสังคมของคนทำงานด้วยต้องถือว่าองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตไม่ใช่เป็นสถานที่ทำงานให้มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพอย่างเดียว ดังนั้นกิจกรรมในที่ทำงานต้องมีทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสังคมด้วยมีความรักมีความภาคภูมิใจในงานและองค์กรที่คนนั้นทำงานอยู่เมื่อคนทำงานไปนาน ๆ จะเกิดความผูกพันในองค์กรจะรักงานที่ทำให้มีความรู้สึกทางด้านดีต่อองค์กรและภาคภูมิใจที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ถนอม สหะวรกุลศักดิ์ (2545) ได้อธิบายความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการขององค์กร ในการจัดกิจกรรมรวมทั้งการดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจและการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีคุณค่าต่อตนเองและสังคมสามารถสนองต่อความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรเกิดความสุขกายสุขใจมีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพของงานผลผลิตเป็นไปตาม เป้าหมายขององค์กรในที่สุด

เน่งน้อย ชูนิกร (2546) ได้อธิบายความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจรวมถึงการมีสภาพชีวิตที่สามารถอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุขและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สมพิศ สุวรรณชัย (2548) ได้อธิบายความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ว่าเป็นชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าของความเป็นมนุษย์เป็นความรู้สึกที่ดีของคนต่อการทำงาน ซึ่งเกิดจากการรับรู้และยอมรับของแต่ละบุคคลว่าเป็นลักษณะงานที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดี ได้รับการยอมรับจากสังคม ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

สมพงษ์ โมราฤทธิ์ (2557) ได้อธิบายความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรในด้านต่าง ๆ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาสมรรถภาพตนเอง การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งพิจารณาได้จากความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การมีพันธะระหว่างพนักงาน สภาพแวดล้อมของงานค่าตอบแทนในงานและการผสมผสานระหว่างชีวิตและงาน โดยทำให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขและสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันก็มีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร และถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิต

2.4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นอกจากนี้ นักวิชาการกล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเห็นว่าทฤษฎีสอดคล้องต่อความผูกพันที่กล่าวของนักวิชาการต่อไปนี้

Walton, Richard E. (1974) กล่าวว่า ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

(1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ

(2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

(3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

(4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

(5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

(6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

(7) ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

(8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น

รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

Walton (1974) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างมิใช่แค่กำหนดแต่ เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย โดยให้ความหมายไว้ดังนี้

Umstot (1984) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากความผาสุก (Well Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน

(1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยค่าจ้างชั่วโมงการทำงานสภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับพนักงาน ผลดีของงานที่จะมีผลต่อพนักงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของพนักงานด้วย

(2) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่งคือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลกระทบต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สองช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ประการสุดท้ายช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Huse and Cummings, 1985; อ้างอิงจาก พรทิพย์ ทับทิมทองคำ, 2540)

Delamotte and Takczawa (1984; อ้างอิงจาก สมโภชน อเนกสุข, 2552) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิด หมายถึง

(1) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้างชั่วโมงการทำงานสภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับลูกจ้าง

(2) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุดคือผลดีของงานที่จะมีผลต่อลูกจ้างซึ่ง หมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของลูกจ้างในเรื่องความพึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

Umstot (1984) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ มีต่อดังนี้

(1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

(2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรจะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนจะได้ กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา

(3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง งานควรจะจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกทำหาย ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง

(4) ความเจริญงอกงามและสวัสดิการ หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะใหม่ๆที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในสาขาของตน

(5) การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนประสบความสำเร็จ และเห็นคุณค่า ซึ่งจะมีผลให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนหรือสังคมมีความสำคัญการเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันกันในเรื่องการและความรู้สึกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

(6) สิทธิตามรัฐธรรมนูญ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไรคำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นด้วย ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกร้างได้มากน้อยเพียงใดและยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

(7) จังหวะชีวิตโดยส่วนตัว หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตนั้นบทบาทนี้เกี่ยวข้องกับภาระงาน ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

(8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิตวิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Lewin (1981; อ้างอิงจาก สุทิน สุทองหล่อ, 2533) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

- (1) ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and Benefits)
- (2) เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of Employment)
- (3) เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
- (4) การควบคุมการทำงาน (Control of Work)

- (5) การปกครองตนเอง (Autonomy)
- (6) การยอมรับ (Recognition)
- (7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisor)
- (8) วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals Procedure)
- (9) ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of Resources to Get Done)
- (10) ความอาวุโส (Seniority in Employment)

Huse and Cummings (1985; อ้างอิงจาก พรทิพย์ ทับทิมทองคำ, 2540) กล่าวว่า ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

(1) รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้ และ ผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

(2) สถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานใน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

(3) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นของตัวเองในการทำงานงานที่ได้รับการยอมรับว่าสำคัญ

(4) ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ

(5) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร และมีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยก เป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

(6) การบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมี การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

(7) ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนร่วมมีความสมดุลของการดำเนินงานกับการใช้เวลาว่างที่ให้ครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่

(8) ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวก และรับผิดชอบต่อสังคม

Delamotte and Takezawa (1984; อ้างอิงจาก สมโภชน อเนกสุข, 2552) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งออกเป็น 5 มิติ ดังนี้

(1) เรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงานทั่วไปซึ่งเป็นระดับพื้นฐานของกฎหมาย เช่น ชั่วโมงการทำงานการพักผ่อน ลักษณะงานที่มีการคุ้มครองเป็นพิเศษ เช่น งานอันตรายสำหรับเด็กและสตรี มาตรการเหล่านี้ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น

(2) การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นความต้องการของคนงานที่จะได้รับความยุติธรรมจากการทำงานในแง่การกระทำอย่างเป็นธรรมต่อบุคคล

(3) การให้โอกาสคนงานเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการได้แสดงความคิดเห็นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีแก่คนงาน

(4) ส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพงานของตน โดยการให้คนงานได้ทำงานที่มีความท้าทาย เช่น ให้คนงานได้อิสระที่จะสร้างสรรค์ในการเลือก หรือกำหนดวิธีการทำงานเป็นของตนเอง

(5) ดวงจรชีวิตการทำงานเป็นอีกมิติที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานกับชีวิตคนงานให้มีการผสมกลมกลืนกัน การทำงานเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตคน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับครอบครัวและสังคมของคนงานด้วยเหตุนี้ทั้งสภาพทางสังคมและความก้าวหน้าในสายอาชีพกับวิถีชีวิต จึงต้องมีความสอดคล้องกัน

Schuler, Beutell and Youngblood (1989) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

(1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง

(2) ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

(3) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเนื่องจากอัตราการขาดงานลดน้อยลง

(4) ลดความเครียดและอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุน ด้านค่ารักษาพยาบาลรวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกันปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง

(5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

(6) อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานสูงเนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กรจากความน่าเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร

(7) ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่ดี

(8) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียงการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานการเคารพสิทธิของพนักงาน

Greenberg and Baron (1993) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ประการ ได้แก่

(1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานสร้างความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน

(2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

(3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น เรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้

Mondy and Noe (1996) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานและเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิตจากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น

Umstot Huse and Cummings (1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยนำแนวคิดประยุกต์ให้เหมาะสมกับองค์กรที่ทำการศึกษา ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

(1) การได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม หมายถึง การได้รับค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมกับเศรษฐกิจ สังคม ค่าครองชีพในปัจจุบัน

(2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานตั้งแต่สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ แสง เสียง อุณหภูมิ และบรรยากาศ

(3) โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ หมายถึง โอกาสที่พนักงานจะได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการได้รับความรู้การได้พัฒนาทักษะในการทำงานใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

(4) การได้รับการยอมรับในสังคม หมายถึง การที่พนักงานจะได้รับความรักความนับถือจาก กลุ่ม มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเพื่อนร่วมงานและมีบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากการมีอคติ

(5) ความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานที่ใช้ชีวิตในที่ทำงานและชีวิตครอบครัวหรือส่วนตัวได้อย่างไม่ขัดแย้งแสดงให้เห็นตัวตนที่สอดคล้องกันระหว่างอาชีพกับวิถีชีวิต

(6) ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระ มีความเสมอภาคในเรื่องงานตามความเหมาะสมและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร และด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ดังนี้

2.4.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี มีการจัดค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด และเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ความทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยและหน่วยของรัฐอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันสังคม ฯลฯ ที่คุ้มค่าต่อการทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร

2.4.2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงานเพียงพอและเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ห้องน้ำ ห้องพักเบรก และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ตลอดจนมีการเตรียมพร้อมและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยอยู่เสมอ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม เช่น อากาศถ่ายเทได้สะดวก แสงสว่างเพียงพอ และที่สำคัญมีการจัดระบบป้องกัน

ความปลอดภัยอย่างเหมาะสม เช่น การซ้อมหนีภัย ถังดับเพลิง และอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยอย่างเพียงพอสำหรับบุคลากร

2.4.2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี มีการมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพใน การทำงานได้อย่างเต็มที่ มีการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม เช่น สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมีการจัดฝึกอบรม สอนงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากร มีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสม เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน เป็นต้น โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมี ธรรมภิบาล และมีระบบการดำรงรักษาบุคลากรที่ดีทำให้เกิดความ มั่นคงในการทำงาน

2.4.2.4 ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐใน จังหวัดอุบลราชธานี มีการสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม และมีความเป็นมิตรต่อกัน เป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาเพื่อนร่วมงาน ยินดีช่วยเหลือในการทำงาน มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ กิจกรรมนันทนาการ การดูงานนอกสถานที่ ทำให้เกิดความรักใคร่สามัคคี เป็นน้ำ หนึ่งใจเดียวกัน สามารถปรึกษาหารือ ให้คำแนะนำในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ

2.4.2.5 ด้านลักษณะการบริหาร หมายถึง การที่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัด อุบลราชธานี มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงานของบุคลากร มีการ จัดการให้บุคลากรทำงานร่วมกัน มีการปรึกษาหารือกันและการให้คำแนะนำในการทำงานระหว่างกัน มีการวางระบบสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและเป็นที่ยอมรับบุคลากรในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม ให้ความช่วยเหลือ แนะนำในการ ทำงานอยู่เสมอ เอาใจใส่บุคลากรอย่างเท่าเทียมไม่เลือกที่มีภักดิ์ที่ซึ้ง

2.4.2.6 ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่สถาบัน อุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี ให้ความสำคัญกับบุคลากรในการจัดสรรเวลาในการทำงาน สังคม ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม สามารถทำงานควบคู่ไปกับการดูแลสมาชิกใน ครอบครัวได้เป็นอย่างดี เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถนำงานมา ทำงานที่บ้านได้ถึงแม้จะเป็นเวลาของครอบครัว และการใช้ชีวิตของตนเองและการดูแลสุขภาพของ ตนเอง เช่น การออกกำลังกาย การท่องเที่ยว การพักผ่อนอื่น ๆ รวมถึงการมีภาระหน้าที่ทางครอบครัว ของบุคลากร

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ สิ่งสำคัญที่ ตอบสนองความต้องการของบุคคลด้านต่าง ๆ ทั้งด้านส่วนตัว และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพ ชีวิตการทำงานเป็นการรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงาน ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยมีลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกมีสุขในขณะที่ปฏิบัติงาน ไม่ถูก เอรัดเอาเปรียบในพื้นฐานใน ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิต การทำงานที่ดีต้องมีลักษณะที่กล่าวเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรม ไม่มีแบ่งชนชั้น ไม่มีการบีบบังคับ

เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นความสามารถและส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อต่อยอดให้มีความก้าวหน้า มีการสนับสนุน มีทางเลือกตามความชอบและความคาดหวังของแต่ละคน และยังบ่งชี้ว่าบุคคลนั้นได้ทำงานอย่างมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม (Walton, R. E., 1974; Umstot, Huse and Cummings, 1985)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่บุคลากรปฏิบัติงานผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการศึกษาแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

อลิษา สุขปิติ (2547) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัย ตลอดจนศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งในที่นี่ได้ศึกษาปัจจัยด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังในองค์กรและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานงานมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 168 คน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านรายได้ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลระดับการศึกษาต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรกล่าวคือ กลุ่มที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรต่างจากกลุ่มอื่น ๆ นอกจากนี้ยัง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีสายการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพบว่าพนักงานที่ทำงานอยู่ในสาย ข จะมีความผูกพันองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่อยู่ในสาย ก และ ค จากการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังในองค์กรและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาความผูกพันรายด้าน พบว่า พนักงานมีความผูกพันด้านความคาดหวังในองค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรและอันดับสุดท้าย คือ ความผูกพันในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ยมนา ไพศาลพัฒนสกุล (2555) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษา วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาวิทยาลัยฯ ให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย บุคลากรของวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาจำนวน 97 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรส่วนใหญ่เพศชาย ระดับ

การศึกษาต่างกว่าปริญญาตรี อายุการทำงาน ระหว่าง 1-5 ปี เป็นบุคลากรสายสนับสนุน ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหารปฏิบัติงานในตำแหน่งช่างเทคนิค พนักงานขับรถยนต์ พนักงานทั่วไป พนักงานสถานที่ คนสวนสังกัดสำนักงานคณบดี งานบริหารและทรัพยากรบุคคลในระดับมากที่สุด 2) บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในค่าเฉลี่ย 3.37 ระดับความพึงพอใจปานกลาง ความผูกพันองค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.26 ระดับความผูกพันองค์กรในระดับดีมากและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความพยายามทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากรูธรรม โหรา (2541; อ้างอิงจาก อรุณี สุมโนมหาดุดม, 2542) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรีและวิทยาเขตเพาะช่าง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับสูง และการลาออก อยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาส ก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุดในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบรรษัทบริหาร สินทรัพย์สถาบันการเงิน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสมดุลในชีวิต และด้านสังคมสัมพันธ์ในองค์กร ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง และระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มี เพศ อายุ การศึกษา แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลในชีวิต โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน สังคม สัมพันธ์ในองค์กรสิทธิของพนักงาน ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน และพบว่าปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อ องค์กรมีด้วยกัน 4 ตัวแปร คือ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม สังคมสัมพันธ์ใน องค์กร ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และอายุ

อรุณี สุมโนมหาดุดม (2542) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับสูงคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการ บูรณาการ ด้านสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ และด้านค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สุธีพร สุกุณี (2558) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว วิธีการศึกษาการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำนวน 256 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2557 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.44, SD = 0.50) และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.80, SD = 0.59) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($p < 0.05$) เพศ สถานภาพสมรสระดับการศึกษาวิชาชีพ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน สภาพการจ้างงาน ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.712, p < 0.001$) ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานพัฒนาระบบบริหารจัดการ ค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ตามผลการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพของงานในแต่ละวิชาชีพ และตำแหน่งงานต่าง ๆ ของบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน รูปแบบของกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาล และให้บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

รุจิราพรรณ คงช่วย (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ตัวอย่างสร้างความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ซึ่งเป็นวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ทั้ง 5 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำนวน 500 คน ตัวแปรเชิงสาเหตุที่ศึกษามี 5 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ จำนวน 7 ตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL 8.72 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารวัฒนธรรมองค์กรความพึงพอใจในงาน เทคโนโลยีสารสนเทศและบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ โดยปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน

ของประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ได้ ร้อยละ 70 2) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ $2 = 126.450$, $df=102$, $p = 0.051$, $GFI = 0.978$, $AGFI = 0.942$, $RMSEA = 0.022$

ธีรสุวัฒน์ มานะกิจ (2557) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรศึกษากรณีพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน สถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการทำงาน

พรเทพ ล้อมพรหม (2544) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีแพทย์ชนบทไทย โดยได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยทางสังคมวิทยาที่มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ชนบทไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 343 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ชนบทของประเทศไทยอยู่ในระดับสูงและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ระดับตำแหน่งความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ความมีอิสระในการทำงานและความหลากหลายในงานโดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.6 ($R^2=0.666$) ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของตนที่มีต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อรายได้ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและโอกาสก้าวหน้าในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กัลยา มหาอำนาจ (2544) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรศึกษากรณีการไฟฟ้านครหลวงผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง ความมีอิสระในการทำงานความหลากหลายของงานความมีเอกลักษณ์ของงานความมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ โดยได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานและประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ จำนวน 359 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตัวเอง (Self-Administered Questionnaire) ใช้ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนืออยู่ในระดับสูงสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่างค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร

ธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์ (2546) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานสยาม ไซเคิล อินดัสตรี โดยศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานสยาม ไซเคิล อินดัสตรี จำนวน 259 คน จำแนกตาม อายุ เพศ การศึกษา อายุงานในโรงงาน ปัจจุบันความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว ประสบการณ์ในการทำงานในโรงงาน โดยแบ่งออกเป็นจำนวนปีในการทำงานในโรงงานประวัติการเปลี่ยนงานและประวัติการเกิดอุบัติเหตุ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์พนักงานของโรงงานใช้โปรแกรม SPSS วิเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาพบว่า พนักงานของโรงงานสยาม ไซเคิล อินดัสตรี มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง โดยมีทัศนคติในเชิงบวกต่อบริษัทอยู่ในระดับมากและในระดับปานกลางและมีทัศนคติในเชิงลบต่อบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง และในระดับน้อย ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลและมีผลกับความผูกพันต่อบริษัท ได้แก่ อายุ อายุการทำงานในโรงงาน ปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานในโรงงานทั้งหมด โดยที่ ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ คือ เพศ การศึกษาความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัวจำนวนบริษัทที่เคยร่วมงานด้วยและจำนวนอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท

เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาครจำนวน 42 คน โดยแบ่งกลุ่มประชากร เป็นพนักงานสาขาสมุทรสงคราม จำนวน 17 คน และสาขาสมุทรสาคร จำนวน 25 คน ซึ่งศึกษาโดยใช้ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาจากลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อพิจารณาผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของทั้ง 2 สาขา ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกันทั้ง 2 สาขาและผลการศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่างค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติดีเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

พัชราภรณ์ ศุภมังมี (2548) ทำการศึกษาเรื่อง ระดับความพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 70 คน โดยแบ่งกลุ่มประชากร เป็น พนักงานสำนักงาน จำนวน 24 คนพนักงานขายผงซึกฟอง

เปาปุ่นจิ้น (ชาย 1) จำนวน 22 คน และพนักงานขายผงซึกฟองเปาปุ่นจิ้น (ชาย 1) จำนวน 24 คน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในงาน ด้านสัมพันธภาพในงาน และด้านคุณค่าของงานแสดงให้เห็นว่าสัมพันธภาพในงาน และคุณค่าของงานมีส่วนสำคัญที่อาจส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ และพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก โดยอายุงานมีส่วนสำคัญที่อาจส่งเสริมให้เกิดความรู้สึผูกพันกับองค์กร ส่วนรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และความพึงพอใจในงานของพนักงานในด้านผลประโยชน์ตอบแทนด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านคุณค่าของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จิระชัย ยมเกิด (2549) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 191 คน โดยแบ่งกลุ่มประชากรเป็นพนักงานประจำ จำนวน 44 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 44 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 103 คน โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันขององค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร แต่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องของอายุ เพศ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพัน แต่ระดับการศึกษามีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ ความมีอิสระ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ผลป้อนกลับ และปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรก็มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร

รัชดาพร ร้องเสียง (2549) ทำการศึกษาเรื่อง ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัทชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด จำนวน 270 คน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ รายได้หรือเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพัน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 300 คน พบว่าในด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันองค์กรในแง่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุในการทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันองค์กร สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สำหรับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สำหรับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลำพูนชิงเดินเก็น จำกัด จำนวน 122 คน โดยแบ่งกลุ่มประชากรเป็นพนักงานสำนักงานปฏิบัติงานในส่วนการผลิต จำนวน 85 คน และพนักงานสำนักงานปฏิบัติงานในส่วนการผลิต จำนวน 37 คน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากสำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ต่อเดือนตำแหน่งไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

พิทยา โภคา (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนระดับ

การศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัย ลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านงานที่ทำทางด้านงานที่หลากหลาย ด้านความประจักษ์ในงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.558, 0.549, 0.564, 0.660, 0.634, 0.598$ ตามลำดับ) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง ($r = 0.749$ และ 0.726) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิความเป็นส่วนตัว ความให้เกียรติและนับถือ และด้านความสอดคล้องทางสังคมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง ($r = 0.789, 0.731, 0.753, 0.802, 0.725$ และ 0.716 ตามลำดับ) ยกเว้นด้านบูรณาการทางสังคมที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.604$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถ

ไพโรจน์ สติรยากร (2553) ทำการศึกษาเรื่อง ผลวิเคราะห์ลักษณะงานของผู้ปฏิบัติและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ทั้งนี้ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศุภวรรณ พบว่า การเกี่ยวข้องทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นงเยาว์ ทำการศึกษาความผูกพันขององค์การต่อองค์การของบุคลากรพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในทางบวก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและปัจจัยความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร Buchanan II ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละประเด็นของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเห็นเทศบาลนครนครปฐมมีคุณภาพในระดับประเทศบุคลากรรู้สึกว่ามี ความห่วงใยต่อความอยู่รอดของหน่วยงานแห่งนี้เป็นอย่างมาก เมื่อมีบุคลากรได้รับรางวัลเกียรติยศต่างๆ บุคลากรรู้สึกดีใจมาก บุคลากรทุ่มเทความสามารถให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ บุคลากรมีความภูมิใจเมื่อบอกให้คนรู้ว่าบุคลากรทำงานที่เทศบาลนครนครปฐม บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายแม้จะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ บุคลากรตั้งใจที่จะทำงานอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ Steers กล่าวว่าบุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีความเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไปนอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การในลักษณะหนึ่ง

มณีนรัตน์ ไพโรจน์เรื่อง (2541) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 380 คน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ การศึกษา आयงานความรับผิดชอบทางการเงินต่อ

ครอบครัวและประสบการณ์ในการขับรถบรรทุก (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05) แต่ประสบการณ์ด้านประวัติการเปลี่ยนงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลสูงในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลของชีวิตและค่าตอบแทนตามลำดับตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ มีความสามารถในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้สูงถึงร้อยละ 54.4

ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์ (2542) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานบริษัทโตเกียว อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับ การศึกษา อายุ อายุงาน และสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน พนักงาน ที่มีอายุ อายุงาน สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ ทำการได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างการสนับสนุนขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ ชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยยังไม่มีการศึกษาเพื่อสร้าง สมการพยากรณ์ความ ผูกพันต่อองค์กร จากการสนับสนุนขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน ดังเช่นการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งผลการศึกษา น่าจะก่อให้เกิดแนวคิดอีกมุมมองหนึ่งสำหรับองค์กรและ เป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการบริหารงานจัดการองค์กรต่อไป ซึ่งประเด็นที่ จะทำการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของ พนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน และการสร้าง สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร จากการสนับสนุนขององค์กรและ คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน โดยได้เสนอกรอบแนวคิดการวิจัย

กาญจนา นุใจกอง (2542) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและ พฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการขององค์กรธุรกิจเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 243 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบวัดสี่ชนิด ได้แก่ แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบวัดความพึงพอใจในงานและแบบวัดความตั้งใจที่จะออกจากงานสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนาการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบ ความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความผูกพัน อันเนื่องมาจากการลงทุนและผล การปฏิบัติงานแต่อย่างใด 2) องค์กรประกอบทั้ง 3 ด้าน ของความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่เท่านั้นที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะออกจากงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วรรณภา ลือภิตินันท์ (2544) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานสายการผลิต บริษัท บิวตี้เจมส์ แพคตอรี จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิต ใน การทำงานอยู่ในระดับปานกลางพนักงานที่มีระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 พนักงานที่มีเพศ อายุ และหน่วยงานที่สังกัดของพนักงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จิตราพร จันทรวงศ์ (2545) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการและผู้อำนวยการ ผู้จัดการของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นพนักงานที่มีหน้าที่และความ รับผิดชอบในสายงานสนับสนุนปฏิบัติงานอยู่ที่อาคารชินวัตรทาวเวอร์ 1, 2 และสำนักงานบริการสาขา ในเขตกรุงเทพมหานคร รวม 322 คน โดยวิธีการสุ่ม อย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ของผู้ตอบ แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการส่งเสริมบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่วนในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน หากพิจารณาจำแนกตามสายงานบังคับบัญชา ประเภทของพนักงาน สถานที่ ปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ของพนักงานที่ปฏิบัติงานของพนักงาน เช่นเดียวกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ของผู้อำนวยการผู้จัดการที่มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการมีเพียง 7 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานยกเว้นแต่คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการ ทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน อีกทั้งพบว่าคุณภาพชีวิต การทำงานทั้ง 8 ด้าน ของพนักงานที่ปฏิบัติอยู่ที่อาคารชินวัตร ทาวเวอร์ 1, 2 มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานบริการสาขาในเขตกรุงเทพมหานครมีเพียง 6 ด้าน เท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ยกเว้นคุณภาพชีวิต การทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมและในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

รุจิ อกุศลปัสกดิ์ (2546) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ และได้สร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ธนาคาร จากปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม 3 ชุด ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัด คุณภาพชีวิตในการทำงาน

และแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอนผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุกด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านความมั่นคง ในการทำงานมีความสัมพันธ์ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านความ มั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความ มั่นคงในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 58

สุรพงษ์ ภิโยภภาพ (2546) ทำการศึกษาเรื่อง เรื่องศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสภาวะการณ์ปัจจุบันความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและสมการสำหรับใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับกลางที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระบบการบริหารที่ดี จำนวน 6 โรงงาน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 210 ชุด พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านภาวะอิสระจากงานคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ประสิทธิภาพการปฏิบัติทางการปฏิบัติตามระเบียบวินัยเป็นด้านที่แสดงออกถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติได้ดีที่สุด รองลงมาเป็นด้านการคำนึงการใช้ทรัพยากรของบริษัท การทำงานและการตรงต่อเวลาและในด้านของการประสานงานและการให้ความร่วมมือกับผู้อื่นสำหรับด้านความรอบรู้ในงานและความสามารถในการเรียนรู้ มีค่าคะแนนประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำที่สุด ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานเท่านั้นที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลางเช่นกัน

นุชชา ภิญญภาพ (2547) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทขนส่งข้าวข้ามชาติแห่งหนึ่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก อยู่ในระดับปานกลางความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้

เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานความผูกพัน

กานตันลิน คงศักดิ์ (2547) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานไปรษณีย์สังกัดไปรษณีย์เขต 7 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ลักษณะของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์เขต 7 2) พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์เขต 7 3) พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์เขต 7 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานไปรษณีย์สังกัดไปรษณีย์เขต 7 และ 5) ความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานไปรษณีย์สังกัดไปรษณีย์เขต 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานไปรษณีย์ที่ทำงานอยู่ในสังกัดไปรษณีย์เขต 7 จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ ไปรษณีย์จังหวัดราชบุรี ไปรษณีย์จังหวัดกาญจนบุรี ไปรษณีย์จังหวัดสุพรรณบุรี ไปรษณีย์จังหวัดนครปฐม ไปรษณีย์จังหวัดสมุทรสาคร ไปรษณีย์จังหวัดสมุทรสงคราม ไปรษณีย์จังหวัดเพชรบุรี และไปรษณีย์จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวมจำนวนทั้งสิ้น 301 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (X) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product -Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตของพนักงานไปรษณีย์โดยภาพรวมแสดงความคิดเห็นในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงมี 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ ระดับความสำคัญที่มีผลต่อการแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มี 3 ด้าน คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ 2) การทำงานเป็นทีมของพนักงานไปรษณีย์ โดยภาพรวมแสดงความคิดเห็นในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมความร่วมมือ รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ด้านพฤติกรรมสื่อสาร ด้านพฤติกรรมประสานงาน และด้านพฤติกรรมมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 3) พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานไปรษณีย์สังกัดไปรษณีย์เขต 7 โดยภาพรวมแสดงความคิดเห็นในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความสำคัญที่มีผลต่อการแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และด้านพฤติกรรมมีส่วนร่วม ตามลำดับ 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม และพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานไปรษณีย์สังกัดไปรษณีย์เขต 7 5. การทำงานเป็นทีมกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานไปรษณีย์สังกัดไปรษณีย์เขต 7 มีความสัมพันธ์กัน

Hrebiniak and Alutto (1972; อ้างอิงจาก โสภาก ทรัพย์อุดมมาก, 2533) ทำการศึกษาเรื่อง คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อยเนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่า ทางเลือกในการทำงานของตนลดลง เพราะเมื่อคนอายุมากขึ้นมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง และ สิ่งจูงใจที่จะให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงเพียงพอจะทำให้เขาย้ายออกไป อายุ จึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานและลักษณะของงานของผู้ปฏิบัติ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์และสอดคล้องกับ งานวิจัย จากการศึกษาวิเคราะห์การวิจัยต่าง ๆ

ตารางที่ 2.1 สรุปสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

ชื่อนักวิจัย	ประทีน ทิพรังศรี (2543)	ดวงพร เซอร์ประยูร (2552)	พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553)	วารณี รัตนพันธ์ (2552)	ปภาวดี เทล้าพาณิชย์เจริญ (2553)	ประภาพรพรณ พิชยะ (2556)	พรเทพ ล้อมพรม (2544)	ดาวศิริ เผ่าพันธุ์ (2556)	นรุตม์ พรประสิทธิ์ (2554)	รวม
ตัวแปร										
ตัวแปรอิสระ (X)										
ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร										
1. เพศ	√		√	√		√	√	√		6
2. อายุ			√	√	√		√			4
3. ระดับการศึกษา				√	√	√	√	√		5
4. สถานะภาพสมรส	√			√			√			3
5. สถานที่ปฏิบัติงาน						√		√		2
6. ระยะเวลาที่การปฏิบัติงานหรือ ประสบการณ์ทำงาน	√		√	√	√	√	√			6
7. ตำแหน่งงาน					√		√	√		2
8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			√			√		√		3
9. พัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติม ด้านวิชาชีพ						√				1
10. การเป็นศิษย์เก่า						√				1

สรุปตารางที่ 2.1 ตารางสรุปสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรได้ผลค่าเฉลี่ยตัวแปรเด่น ๆ ได้ดังนี้

จากการสังเคราะห์ผู้วิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสังเคราะห์โดยภาพรวม พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพ สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่การปฏิบัติงานหรือประสบการณ์ทำงาน ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 2.2 สรุปสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ชื่อนักวิจัย ตัวแปร	ประทีน ทิพรังศรี (2543)	ดวงพร เซอร์ประยูร (2552)	พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553)	วรรณิรัตน์พันธ์ (2552)	ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ (2553)	ประภาพรพรณ พิชะ (2556)	พรเทพ ล้อมพรม (2544)	ดาวศิริ เฝ้าพันธุ์ (2556)	นรุตม์ พรประสิทธิ์ (2554)	รวม
ตัวแปรอิสระ (X)										
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ										
1. ด้านลักษณะงานที่ทำหาย										0
2. ด้านลักษณะงานที่หลายที่หลากหลาย					√		√	√	√	4
3. ด้านความประจักษ์ในงาน		√							√	2
4. ด้านความมีอิสระในการทำงาน		√			√		√	√	√	6
5. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน		√			√		√		√	4
6. ด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น		√			√					2
7. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนการมีส่วนร่วมในการทำงาน					√		√			2
8. ด้านการรับทราบผลย้อนกลับของงาน		√								1
9. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน					√			√		1
10. ด้านความสำคัญของงาน					√			√		2

สรุปตารางที่ 2.2 สรุปสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้ผลค่าเฉลี่ยตัวแปรเด่น ๆ ได้ดังนี้

จากการสังเคราะห์ผู้วิจัยปัจจัยที่ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติสังเคราะห์โดยภาพรวม พบว่า (1) ด้านความหลากหลาย

ในการทำงาน (2) ด้านการมีอิสระในการทำงาน (3) ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (4) ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ตารางที่ 2.3 สรุปสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชื่อนักวิจัย ตัวแปร	ประทีน ทิพรังศรี (2543)	ดวงพร เซอร์ประยูร (2552)	พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553)	วรรณิรัตน์ (2552)	ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ (2553)	ประภาพรธรรม พิชะ (2556)	พรเทพ ต้อมพรม (2544)	ดาวศิริ เผ่าพันธุ์ (2556)	นรุฒม์ พรประสิทธิ์ (2554)	รวม
ตัวแปรอิสระ (X)										
ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน										
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ			√			√				2
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ			√	√		√				3
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของบุคคล			√	√		√				3
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน				√		√				2
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน				√		√				2
6. ด้านลักษณะการบริหาร				√		√				2
7. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว			√			√				2
8. ด้านการเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม						√				1
9. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม				√						1
10. ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน			√							1

สรุปตารางที่ 2.3 สรุปสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ผลค่าเฉลี่ยตัวแปรเด่น ๆ ได้ดังนี้

จากการสังเคราะห์ผู้วิจัยปัจจัยที่ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดอุบลราชธานีได้ดังนี้ ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน สังเคราะห์โดยภาพรวม พบว่า (1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง (2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย (3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (4) ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน (5) ด้านลักษณะการบริหาร (6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 2.4 สรุปสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ชื่อนักวิจัย ตัวแปร	ประทีน ทิพรังศรี (2543)	ดวงพร เซอร์ประยูร (2552)	พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553)	วรรณิ รัตนพันธ์ (2552)	ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ (2553)	ประภาพรณ พิชะ (2556)	พรเทพ ล้อมพรม (2544)	ดาวศิริ เผ่าพันธุ์ (2556)	นฤตม์ พรประสิทธิ์ (2554)	รวม
ตัวแปรตาม (Y)										
ความผูกพันต่อองค์กร										
1. ด้านความเต็มใจและทุ่มเท	√			√	√	√	√	√		6
2. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	√						√			2
3. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร				√	√	√	√			4
4. ด้านความตั้งใจที่จะกับอยู่องค์กร							√			1
5. ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็น สมาชิกภาพองค์กร				√	√	√		√		4
6. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อองค์กร	√									1
7. ความผูกพันองค์กร			√							1

สรุปตารางที่ 2.4 สรุปสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ผลค่าเฉลี่ยตัวแปรเด่น ๆ ความผูกพันต่อองค์กรตัวแปรตาม (Y) ได้ผลตัวแปรตารางสังเคราะห์ดังนี้

จากการสังเคราะห์ผู้วิจัยปัจจัยที่ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดอุบลราชธานีได้ดังนี้ ผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตัวแปรตาม (Y) สังเคราะห์โดยภาพรวม พบว่า (1) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร (2) ด้านความปรารถนา

ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร (3) ด้านความเต็มใจและทุ่มเท สรุปผลการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยนี้

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จังหวัดอุบลราชธานี เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีรายละเอียดในเรื่องขอบเขตการศึกษาและวิธีการศึกษาดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีและมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี ในปี 2560 ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว สายวิชาการ 1,288 คน สายสนับสนุน 1,299 คน รวมทั้งหมด 2,587 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีและมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในปี พ.ศ. 2560 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยใช้ (Krejcie and Morgan, 1970; อ้างอิงจาก ชีรุฒิ เอกะกุล, 2543) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ อย่างไม่เป็นสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 352 คน จากนั้นเพื่อให้ได้ตัวแทนของบุคลากรประเภทต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงได้คำนวณสัดส่วนจากจำนวนบุคลากรแต่ละประเภทได้ขนาดตัวอย่าง

ตารางที่ 3.1 สถิติอัตรากำลังจำแนกตามสายงานและคณะ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

คณะ/หน่วยงาน	อัตรากำลัง (คน)								
	สายวิชาการ		รวม	สายสนับสนุน		รวม	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
	ราชการ	พนักงาน		ราชการ	พนักงาน				
คณะนิติศาสตร์	2	19	21	1	15	16	0	2	2
คณะบริหารศาสตร์	6	58	64	0	27	27	0	3	3
คณะพยาบาลศาสตร์	1	19	20	2	7	9	0	1	1
คณะรัฐศาสตร์	3	26	29	0	12	12	0	2	2
คณะวิทยาศาสตร์	70	72	142	23	34	57	9	13	22
คณะวิศวกรรมศาสตร์	40	40	80	16	22	38	12	31	43
ศิลปประยุกต์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	2	17	19	0	10	10	0	6	6
คณะศิลปศาสตร์	32	85	117	4	24	28	3	10	13
คณะเกษตรศาสตร์	37	24	61	22	8	32	39	4	43
คณะเภสัชศาสตร์	36	30	66	8	23	30	4	10	14
วิทยาลัยแพทยศาสตร์และสาธารณสุข	0	63	63	1	72	73	1	12	13
สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย	0	0	0	4	15	19	0	1	1
สำนักงานอธิการบดี	0	0	0	69	114	183	30	78	108
สำนักบริหารทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์	0	0	0	0	10	10	0	10	10
สำนักวิทยบริการ	0	0	0	20	16	36	8	2	10
รวม	229	453	682	170	409	578	106	185	291

ที่มา: กองแผนงาน มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (2560)

สรุป จำนวนประชากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี สายวิชาการ จำนวน 682 คน ส่วนสายสนับสนุน จำนวน 873 คน รวมทั้งหมด 1,555 คน แจกแบบสอบถามมีทั้งหมด 11 คณะ จำนวน 20 ชุดแบ่ง เป็นสายวิชาการ 10 ชุด และ สายสนับสนุน 10 ชุด รวมทั้งสิ้น 220 ชุด

ตารางที่ 3.2 สถิติอัตรากำลังจำแนกตามสายงานและคณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

คณะ/หน่วยงาน	อัตรากำลัง (คน)								
	วิชาการ		รวม	สนับสนุน		รวม	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	รวม
	ราชการ	พนักงาน		ราชการ	พนักงาน				
คณะเกษตรศาสตร์	14	25	39	1	14	15	1	0	1
คณะครุศาสตร์	19	54	73	1	24	25	1	0	1
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	13	67	80	0	20	20	1	0	1
คณะบริหารศาสตร์และการจัดการ	21	52	73	0	14	14	1	0	1
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	32	98	130	1	15	16	1	0	1
คณะวิทยาศาสตร์	23	56	79	1	19	20	1	0	1
คณะแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก	0	16	16	0	3	3	0	0	0
คณะสาธารณสุขศาสตร์	1	12	13	0	6	6	0	0	0
คณะนิติศาสตร์	1	18	19	0	6	6	0	0	0
คณะพยาบาลศาสตร์	0	15	15	0	4	4	0	0	0
โครงการจัดตั้งคณะวิทยาการคอมพิวเตอร์	8	26	34	0	7	7	0	0	0
บัณฑิตวิทยาลัย	0	0	0	0	6	6	0	0	0
สำนักงานอธิการบดี	0	0	0	5	123	128	15	19	34
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	0	0	0	0	13	15	1	0	1
สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย	0	0	0	0	25	25	2	0	2
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	0	0	0	0	5	5	0	0	0
สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	0	0	0	2	2	0	0	0
สำนักบริการวิชาการชุมชน	0	0	0	0	15	15	0	0	0
สำนักงานตรวจสอบภายใน	0	0	0	1	4	0	0	0	0
รวม	132	439	571	10	325	335	22	19	41

ที่มา: กองแผนงาน มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (2560)

สรุป จำนวนประชากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี สายวิชาการ จำนวน 606 คน ส่วนสายสนับสนุน จำนวน 426 คน รวมทั้งหมด 1,032 คน แจกแบบสอบถามมีทั้งหมด 11 คณะ จำนวน 20 ชุดแบ่ง เป็นสายวิชาการ 10 ชุด และ สายสนับสนุน 10 ชุด รวมทั้งสิ้น 220 ชุด

ตารางที่ 3.3 การสุ่มตัวอย่างจำนวนบุคลากร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีและมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ประเภทบุคลากร	สายงานปฏิบัติ	บุคลากรที่ปฏิบัติงาน	สัดส่วนของประชากร	ตัวอย่าง	ตัวอย่างเก็บจริงแบ่งเป็นคณะละ 20 ชุด มี 11 คณะ
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ทั้งหมด 1,555 คน	วิชาการ	682	$\frac{336 \times 682}{2587}$	110	110
	สนับสนุน	873	$\frac{336 \times 873}{2587}$	113	110
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ทั้งหมด 1,032 คน	วิชาการ	606	$\frac{336 \times 606}{2587}$	79	110
	สนับสนุน	426	$\frac{336 \times 426}{2587}$	55	110
รวม		2,587		336	420 ชุด

สรุปรวม มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีมีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 682 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 873 คน รวมทั้งหมด 1,555 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีมีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 606 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 426 จำนวน รวมทั้งหมด 1,032 คน ตามสัดส่วนของประชากร กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ (Krejcie and Morgan, 1970; อ้างอิงจาก ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 336 ผู้วิจัยคิดค่าความคลาดเคลื่อน บวกเพิ่มร้อยละ 10 เป็นแจกแบบสอบถามทั้งสองมหาวิทยาลัย เป็น 22 คณะ แบ่งแต่ละคณะ จำนวน 20 ชุดแบ่ง เป็นสายวิชาการ 10 ชุด และ สายสนับสนุน 10 ชุด รวมทั้งสิ้น 420 ชุด

ตารางที่ 3.4 กำหนดโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan

ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4000	351
30	28	140	103	340	181	1000	278	4500	354
35	32	150	108	360	186	1100	285	5000	357
40	36	160	113	380	191	1200	291	6000	361
45	40	170	118	400	196	1300	297	7000	364
50	44	180	123	420	201	1400	302	8000	367
55	48	190	127	440	205	1500	306	9000	368
60	52	200	132	460	210	1600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2600	335	100,000	384

ที่มา: Robert V.Krejcie and Earyle W. Morgan (1970; อ้างอิงจาก ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบบเลือกตอบ โดยมีเนื้อหาที่ครอบคลุมกับประเด็นที่สำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามนี้ขึ้นมาตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัยที่ตั้งไว้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี แบ่งเป็น 5 ตอน คือ

3.2.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลบุคคลของบุคลากร แบบเลือกตอบ ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา

สถานะภาพ สายงานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงานคณะ/หน่วยงาน มหาวิทยาลัย
กลุ่มสายคณะ ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน

3.2.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติงานของบุคลากรของ
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีและมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
แบ่งตามองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

- 3.2.2.1 ด้านความหลากหลายในการทำงาน
- 3.2.2.2 ด้านการมีอิสระในการทำงาน
- 3.2.2.3 ด้านความเป็นเอกลักษณะของงาน
- 3.2.2.4 ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3.2.3 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานของ
บุคลากรของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีและมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี บุคลากรในสถาบัน
อุดมศึกษาของรัฐ แบ่งตามองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

- 3.2.3.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 3.2.3.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3.2.3.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- 3.2.3.4 ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน
- 3.2.3.5 ด้านลักษณะการบริหาร
- 3.2.3.6 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

3.2.4 ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาของ
รัฐในจังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย
ค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเท

3.2.5 ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)
โดยกำหนดค่าคะแนนของระดับเกณฑ์การวัดความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย
น้อยที่สุด โดยแต่ละระดับมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(บุญชม ศรีสะอาด, 2535) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	มากที่สุด
3.51-4.50	มาก

2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองมีวิธี และขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

3.3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยที่มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความปัจจัยที่มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและ ตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามที่ครอบคลุมกับประเด็นที่สำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามนี้ขึ้นมาตามวัตถุประสงค์ ของผู้วิจัยหรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ความชัดเจนในการใช้ภาษาและขอบเขตของเนื้อหาและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเที่ยงตรง (IOC หรือ Index of Item-Objective Congruence) จากนั้น ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐศาสตร์ พาณิชยศาสตร์ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องสอดคล้อง

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้องไม่สอดคล้อง

นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อความถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาโดยแทนค่าสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อความถามนั้นวัดได้สอดคล้อง

ถ้า $IOC < 0.50$ ถือว่าข้อความถามนั้นวัดไม่ได้ ไม่สอดคล้อง

หลังจากนั้นเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ถ้าข้อคำถามใดมีค่า IOC น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้งหนึ่งจะต้องได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 จะยอมรับได้

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไปได้นำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยโปรแกรมสำเร็จรูปประยุกต์ทางคณิตศาสตร์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มากกว่า 0.70 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้ มีความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.979 และสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556)

ตารางที่ 3.5 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค
ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน	0.945
ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.974
ตัวแปรตามความผูกพันต่อองค์กร	0.956
ภาพรวมทั้งฉบับ	0.979

3.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้ศึกษาขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรในการตอบแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีและมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรเลือกตอบแบบสอบถามคิดค่าความคลาดเคลื่อน บวกเพิ่ม 10% เป็น จำนวน 420 ฉบับ

3.4.2 ขอนหนังสือราชการจากคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.4.3 ดำเนินการแจกแบบสอบถาม ให้กับกลุ่มตัวอย่างและเก็บด้วยตนเอง

3.4.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ

3.4.5 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อ

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไป และการวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) เป็นการบรรยายข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

3.5.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis) ในการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย เพื่อสรุปผลอ้างอิงไปยังประชากรของการศึกษาครั้งนี้ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยใช้วิธีดังต่อไปนี้

3.5.2.1 สถิติวิเคราะห์ความแตกต่าง (t-test) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Sample t-test)

3.5.2.2 สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกันมากกว่า 2 กลุ่ม

3.5.2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เป็นการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว (Bivariate Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง X กับ Y โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ตัวแปร X กับ Y หรือบางครั้งเรียกว่า วิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation Analysis) สัญลักษณ์ r_{xy} โดยวิธีการวิเคราะห์แบบการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายขนาดความสัมพันธ์ r_{xy} เกณฑ์ของ Salkind (2000; อ้างอิงจาก พิชญาดา พันธ์ผา, 2560)

ตารางที่ 3.6 การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r_{xy} เกณฑ์ของ Salkind

ขนาดความสัมพันธ์ r_{xy}	ความหมายระดับความสัมพันธ์
0.80 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก ทั้งทางบวกและทางลบ
0.60 – 0.80	มีความสัมพันธ์กันสูง ทั้งทางบวกและทางลบ
0.40 – 0.60	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ทั้งทางบวกและทางลบ
0.20 – 0.40	มีความสัมพันธ์กันต่ำ ทั้งทางบวกและทางลบ
0.00 – 0.20	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก ถ้าเท่ากับ 0 คือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ที่มา: Salkind (2000; อ้างอิงจาก พิชญาดา พันธ์ผา, 2560)

3.4.2.4 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) เป็นการสร้างสมการทำนายหรือเส้นถดถอยด้วย เพื่อหา คือ X ตัวแปรอิสระ (Independent variable) มากกว่า 1 ตัว เพื่อใช้ในการพยากรณ์หรือทำนาย Y ตัวแปรตาม (Dependent variable) 1 ตัว โดยมีรูปสมการซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการเชิงเส้นสำหรับการถดถอย Y บน X คือ

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + e_i ; i = 1, 2, \dots, N$$

เมื่อ Y คือ ตัวแปรตาม (Dependent variable)

X คือ ตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรพยากรณ์ (Independent variable)

β_0 คือ ส่วนตัดแกน Y หรือค่าของ Y เมื่อ X มีค่าเป็นศูนย์

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random Error)

β_1 คือ ความชัน (Slope) ของเส้นตรง ซึ่งค่าที่แสดงถึงอัตราค่าเปลี่ยนแปลง

ของ Y เมื่อ X เปลี่ยนไป 1 หน่วย และเรียก β_1 ว่า สัมประสิทธิ์ความถดถอย ค่าของ β_1 อาจจะเป็น

(1) $\beta_1 > 0$ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน คือ

ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลดลง Y จะลดลงด้วยเช่นกัน

(2) $\beta_1 < 0$ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกัน คือ

ถ้า X เพิ่ม Y จะลดลง แต่ถ้า X ลดลง Y จะเพิ่มขึ้น

(3) β_1 มีค่าใกล้ศูนย์ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

(4) $\beta_1 = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์ไว้ 2 ประการ คือ 1) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และ 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 352 คน และในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 7 ตอนดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

สัญลักษณ์

Sig หมายถึง ความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่าทางสถิติ

R หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

Beta หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน

B หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

Constant หมายถึง ค่าคงที่

P หมายถึง ความน่าจะเป็น

F หมายถึง อัตราส่วน F ที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

t หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานของสมการถดถอยที่อยู่ในสมการความแปรปรวน

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ย

SD หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ สายงานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง

ประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	132	37.50
หญิง	220	62.50
2. อายุ		
20 - 30 ปี	45	12.80
31 - 40 ปี	174	49.43
41 - 50 ปี	109	30.96
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	24	6.81
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	28	7.95
ระดับปริญญาตรี	127	36.09
ระดับปริญญาโท	138	39.20
ระดับปริญญาเอก	59	16.76
4. สถานะภาพ		
โสด	141	40.50
สมรส	197	56.00
ม่าย/หย่าร้าง /แยกกันอยู่	13	3.70
อื่น ๆ ระบุ	1	0.30
5. สายงานที่ปฏิบัติ		
สายวิชาการ	154	43.80
สายสนับสนุน	198	56.20
6. ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	32	9.10
พนักงานราชการ	14	4.00
พนักงานมหาวิทยาลัย	295	83.80
ลูกจ้างประจำ	7	2.00
ลูกจ้างชั่วคราว	2	0.60
บุคลากรอื่น ๆ ระบุ	2	0.60
รวม	352	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ สายงานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง (ต่อ)

ประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. สถานที่ปฏิบัติงานคณะ/หน่วยงาน		
7.1 มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี		
นิติศาสตร์	18	5.11
บริหารศาสตร์	17	4.82
พยาบาลศาสตร์	19	5.40
รัฐศาสตร์	16	4.54
วิทยาศาสตร์	25	7.10
วิศวกรรมศาสตร์	21	5.96
ศิลปประยุกต์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	14	4.00
ศิลปศาสตร์	5	1.42
เกษตรศาสตร์	11	3.12
เภสัชศาสตร์	20	5.70
วิทยาลัยแพทย์และการสาธารณสุข	15	4.25
รวม	181	51.42
7.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี		
เกษตรศาสตร์	13	3.69
ครุศาสตร์	15	4.26
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	20	5.68
บริหารธุรกิจและการจัดการ	13	3.69
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	16	4.54
วิทยาศาสตร์	21	6.96
แพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก	13	3.69
สาธารณสุขศาสตร์	19	5.39
นิติศาสตร์	9	2.55
พยาบาลศาสตร์	14	3.97
วิทยาการคอมพิวเตอร์	18	5.11
รวม	171	48.58
8. มหาวิทยาลัย		
รวมมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	181	51.42
รวมมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	171	48.58
รวมทั้งหมด	352	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ สายงานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง (ต่อ)

ประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
9. กลุ่มสายคณะ		
สายวิทยาศาสตร์	229	65.05
สายสังคมศาสตร์	123	34.94
10. ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	72	20.45
5-10 ปี	121	34.37
11-15 ปี	88	25.00
มากกว่า 15 ปี	71	20.18
11. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 15,000 บาท/เดือน	30	8.52
15,001-30,000 บาท/เดือน	173	49.14
31,001-50,000 บาท/เดือน	111	31.53
ตั้งแต่ 50,001 บาท/เดือน	38	10.79
รวมทั้งหมด	352	100.00

จากตารางที่ 4.1 จากตารางวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายหรือเชิงพรรณนา พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากจำนวนทั้งหมด 352 คน ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามจากจำนวนทั้งหมด 352 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 และเป็นเพศชาย 132 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ ของกลุ่มตัวอย่าง อายุช่วง 31-40 ปี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 49.43 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 30.96 อายุ 20 – 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.78 และอายุมากกว่า 51 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.81 ของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่าง ระดับปริญญาโท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 36.07 ระดับปริญญาเอก จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.76 และ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.95

สถานะภาพ ของกลุ่มตัวอย่าง สถานะภาพจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 55.96 รองลงมาคือ สถานะภาพโสด จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 40.05 สถานะภาพมีคู่/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.69 และสถานะภาพอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.28

สายงานที่ปฏิบัติ ของกลุ่มตัวอย่าง สายสนับสนุน จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 รองลงมา คือ สายวิชาการ จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75

ตำแหน่ง ของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 89.80 รองลงมา คือ ข้าราชการ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 พนักงานราชการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.97 ลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.98 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.57 และ บุคลากรอื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.57

สถานที่ปฏิบัติงานคณะ/หน่วยงาน ของกลุ่มตัวอย่าง คณะวิทยาศาสตร์ (มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี) จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 รองลงมา คือ คณะวิทยาศาสตร์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี) จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 คณะวิศวกรรมศาสตร์ (มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี) จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 คณะเภสัชศาสตร์ (มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี) จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี) จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 คณะพยาบาลศาสตร์ (มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี) จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 คณะสาธารณสุขศาสตร์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี) จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 คณะนิติศาสตร์ (มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.11 คณะวิทยาการคอมพิวเตอร์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.11 คณะบริหารศาสตร์ (มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี) จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.82 คณะรัฐศาสตร์ (มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี) จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.54 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี) จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.54 คณะครุศาสตร์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี) จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.26 วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข (มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี) จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.26 คณะศิลปประยุกต์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ (มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี) จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 คณะพยาบาลศาสตร์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี) จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 คณะเกษตรศาสตร์ (มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี) จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 คณะแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 คณะเกษตรศาสตร์ (มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี) จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.12 คณะนิติศาสตร์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี) จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.55 และ คณะศิลปศาสตร์ (มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.42

มหาวิทยาลัย ของกลุ่มตัวอย่าง มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 51.42 และ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 48.58

กลุ่มสายคณะ ของกลุ่มตัวอย่าง สายวิทยาศาสตร์ จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 65.05 และสายสังคมศาสตร์ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 34.94

ประสบการณ์ทำงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ 5-10 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 34.37 รองลงมาคือ 11-15 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.45 และ มากกว่า 15 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.18

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ 15,001-30,000 บาท /เดือน จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 49.14 รองลงมาคือ 31,001-50,000 บาท/เดือน จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 31.53 ตั้งแต่ 50,001 บาท/เดือนขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.796 และไม่เกิน 15,000 บาท/ต่อเดือน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.52

4.1.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ด้านความหลากหลายในการทำงาน	3.64	0.64	มาก
2. ด้านการมีอิสระในการทำงาน	3.79	0.79	มาก
3. ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	3.78	0.69	มาก
4. ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.97	0.63	มาก
รวม	3.79	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.2 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวม พบว่าโดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เรียงลำดับแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา ด้านการมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.79$) ลำดับที่ 3 ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{X} = 3.78$) และลำดับสุดท้ายด้านความหลากหลายในการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายในการทำงาน

ด้านความหลากหลายในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. งานที่ท่านปฏิบัติมีกิจกรรมในการทำงานที่หลากหลาย ไม่จำเจ	3.73	0.80	มาก
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานได้อย่างหลากหลาย	3.67	0.80	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ	3.81	0.78	มาก
4. งานมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ	3.40	1.00	ปานกลาง
5. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	3.60	0.86	มาก
รวม	3.64	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เรียงลำดับข้อรายการจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ($\bar{X} = 3.81$) งานที่ท่านปฏิบัติมีกิจกรรมในการทำงานที่หลายหลายไม่จำเจ ($\bar{X} = 3.73$) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานได้อย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการมีอิสระในการทำงาน

ด้านการมีอิสระในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเองได้	3.84	0.84	มาก
2. ท่านสามารถใช้วิจารณ์ตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.98	0.75	มาก
3. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเป็นอิสระในการออกแบบการทำงานตามที่ตนเองต้องการ	3.75	0.82	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นอิสระท่านในการตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.69	0.84	มาก
5. การมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ หรือ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	3.72	0.80	มาก
รวม	3.79	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการมีอิสระในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เรียงลำดับจากข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ท่านสามารถใช้วิจารณ์ตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.98$) ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเองได้ ($\bar{X} = 3.84$) และหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเป็นอิสระในการออกแบบการทำงานตามที่ตนเองต้องการ ($\bar{X} = 3.75$)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน	3.88	0.78	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าการงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเป็นอย่างดี	3.87	0.81	มาก
3. ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะไม่ซ้ำซ้อนกับงานอื่น ทำให้ท่านสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง	3.68	0.85	มาก
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	3.71	0.78	มาก
รวม	3.78	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน พบว่า โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เรียงลำดับจากข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.98$) ท่านรู้สึกว่าการงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.84$) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน ($\bar{X} = 3.75$)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.77	มาก
2. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้น เป็นงานที่ต้องประสานงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ	3.95	0.82	มาก
3. ท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรการเป็นงานที่ทำหาย	3.91	0.83	มาก

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านลักษณะการทำงาน ที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ต่อ)

ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
4. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ	3.90	0.74	มาก
5. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.11	0.70	มาก
รวม	3.97	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.6 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เรียงลำดับจากข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.11$) งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.00$) และงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้น เป็นงานที่ต้องประสานงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.95$)

4.1.3 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	3.23	0.82	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.76	0.70	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.54	0.77	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	3.61	0.75	มาก
5. ด้านลักษณะการบริหาร	3.57	0.73	มาก
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.71	0.74	มาก
รวม	3.57	0.61	มาก

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เรียงลำดับแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

และชีวิตส่วนตัว (\bar{X} = 3.71) ลำดับที่ 3 ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน (\bar{X} = 3.61) ลำดับที่ 4 ด้านลักษณะการบริหาร (\bar{X} = 3.57) ลำดับที่ 5 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (\bar{X} = 3.54) และลำดับสุดท้ายด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง (\bar{X} = 3.23)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านได้รับเงินเดือน เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด	3.62	0.89	มาก
2. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.22	0.94	ปานกลาง
3. ท่านได้รับสวัสดิการความทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันสังคม ฯลฯ	3.03	1.12	ปานกลาง
4. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ	3.12	0.96	ปานกลาง
5. ท่านได้รับเงินเดือนคุ้มค่าต่อการทุ่มเทในการทำงาน	3.19	0.58	ปานกลาง
รวม \bar{X}	3.23	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมา (\bar{X} = 3.23) เรียงลำดับจากข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ท่านได้รับเงินเดือน เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด (\bar{X} = 3.62) ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน (\bar{X} = 3.22) และท่านได้รับเงินเดือนคุ้มค่าต่อการทุ่มเทในการทำงาน (\bar{X} = 3.19)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ห้องทำงาน ฯลฯ	3.82	0.80	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงานเพียงพอและเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ห้องน้ำ ห้องพักเบรก อุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่น ๆ	3.83	0.82	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการเตรียมพร้อมและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยอยู่เสมอ	3.77	0.75	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการที่เหมาะสม เช่น อากาศถ่ายเทได้สะดวก แสงสว่างเพียงพอ	3.81	0.82	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบป้องกันความปลอดภัยอย่างเหมาะสม เช่น การข้อมหนึ่ภัย ถึงดับเพลิง และอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยอย่างเพียงพอ	3.60	0.87	มาก
รวม	3.76	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.9 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เรียงลำดับจากข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงานเพียงพอและเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ห้องน้ำ ห้องพักเบรก อุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.83$) หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ห้องทำงาน ฯลฯ ($\bar{X} = 3.82$) และหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการที่เหมาะสม เช่น อากาศถ่ายเทได้สะดวก แสงสว่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.81$)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านมอบหมายงานที่ทำทนายเพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.68	0.80	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม เช่น สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการจัดฝึกอบรม สอนงาน	3.66	0.88	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาล	3.61	0.87	มาก
4. หน่วยงานมีระบบการอำนวยการรักษาบุคลากร ให้อยู่กับมหาวิทยาลัยที่ดี	3.45	0.94	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการต่าง ๆ อย่างดีทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน	3.34	0.97	ปานกลาง
รวม	3.54	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.10 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เรียงลำดับจากข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ หน่วยงานของท่านมอบหมายงานที่ทำทนายเพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.68$) หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม เช่น สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการจัดฝึกอบรม สอนงาน ($\bar{X} = 3.66$) และหน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 3.61$)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม	3.70	0.81	มาก
2. ท่านคิดว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี	3.60	0.85	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรม เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ กิจกรรมนันทนาการ การดูงานนอกสถานที่	3.59	0.93	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรักใคร่สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	3.51	0.90	มาก
5. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการปรึกษาหารือ ให้คำแนะนำในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	3.65	0.86	มาก
รวม	3.61	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เรียงลำดับจากข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ หน่วยงานได้สนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.70$) เพื่อนร่วมงานของท่านมีการปรึกษาหารือ ให้คำแนะนำในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.65$) และท่านคิดว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการบริหาร

ด้านลักษณะการบริหาร	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.57	0.82	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ไม่สั่งการซ้ำซ้อนกัน	3.56	0.72	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการวางกฎระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจน และเสมอภาค	3.56	0.45	มาก

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการบริหาร (ต่อ)

ด้านลักษณะการบริหาร	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับ เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม	3.64	0.86	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ แนะนำในการทำงานอยู่เสมอ	3.63	0.85	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่บุคลากรอย่างเท่าเทียมไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	3.52	0.92	มาก
รวม	3.57	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.12 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ด้านลักษณะการบริหาร โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เรียงลำดับจากข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับ เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.64$) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ แนะนำในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.63$) และหน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน สังคม ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	3.71	0.83	มาก
2. ท่านสามารถทำงานควบคู่ไปกับการดูแลสมาชิกในครอบครัวได้เป็นอย่างดี	3.68	0.87	มาก
3. สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนให้ท่านสามารถนำงานมาทำงานที่บ้านได้แม้จะเป็นเวลาของครอบครัว	3.84	0.81	มาก
4. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง	3.70	0.85	มาก

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ต่อ)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
5. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการใช้ชีวิตของตนเองเช่น การออกกำลังกาย การท่องเที่ยว และการพักผ่อนอื่น ๆ	3.64	0.87	มาก
รวม	3.71	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.13 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยสำคัญด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เรียงลำดับจากข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนให้ท่านสามารถนำงานมาทำงานที่บ้านได้แม้จะเป็นเวลาของครอบครัว ($\bar{X} = 3.84$) ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน สังคม ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.71$) และการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการพบปะ สังสรรค์กับเพื่อนฝูง ($\bar{X} = 3.70$)

4.1.4 ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร	3.59	0.78	มาก
2. ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร	3.68	0.76	มาก
3. ด้านความเต็มใจและทุ่มเท	4.11	0.65	มาก
รวม	3.82	0.62	มาก

จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เรียงลำดับจากข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความเต็มใจและทุ่มเท ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร ($\bar{X} = 3.68$) และลำดับที่ 3 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.59$)

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. เชื่อมั่นและยอมรับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจแม้ว่างานนั้นจะยากลำบาก	3.87	0.72	มาก
2. ท่านมีความเชื่อมั่นว่ามหาวิทยาลัยของท่านสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น	3.59	0.93	มาก
3. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมของมหาวิทยาลัยว่าจะนำพาท่านไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ	3.57	0.91	มาก
4. ท่านเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ท่านเป็นอย่างดี	3.46	0.98	มาก
5. ท่านเชื่อมั่นในมหาวิทยาลัยแม้ว่าจะมีผู้กล่าวถึงมหาวิทยาลัยในทางที่ไม่ดี	3.56	0.41	มาก
6. ท่านยอมรับและการเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่	3.55	0.91	มาก
รวม	3.59	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.15 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรโดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) โดยเรียงลำดับจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ เชื่อมั่นและยอมรับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจแม้ว่างานนั้นจะยากลำบาก ($\bar{X} = 3.87$) ท่านมีความเชื่อมั่นว่ามหาวิทยาลัยของท่านสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น ($\bar{X} = 3.59$) และท่านรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมของมหาวิทยาลัยว่าจะนำพาท่านไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร

ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นอย่างยิ่ง	3.85	0.82	มาก
2. ท่านยังคงทำงานกับมหาวิทยาลัยในปัจจุบันต่อไปแม้มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า	3.65	0.91	มาก
3. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นมหาวิทยาลัยที่ดีที่สุด สำหรับการเลือกทำงานด้วย	3.64	0.92	มาก
4. ท่านไม่เคยรู้สึกเบื่อหน่ายแม้ว่าการทำงานจะพบกับอุปสรรคหรือปัญหาในการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้	3.58	0.93	มาก
5. ท่านจะตั้งใจทำงานกับมหาวิทยาลัยจนกว่าจะเกษียณอายุงาน แม้จะได้รับผลตอบแทนไม่มากนัก	3.71	0.94	มาก
รวม	3.68	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.16 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) โดยเรียงลำดับจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 3.85$) ท่านจะตั้งใจทำงานกับมหาวิทยาลัยจนกว่าจะเกษียณอายุงาน แม้จะได้รับผลตอบแทนไม่มากนัก ($\bar{X} = 3.71$) และท่านยังคงทำงานกับมหาวิทยาลัยในปัจจุบันต่อไปแม้มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ($\bar{X} = 3.65$)

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเท

ด้านความเต็มใจและทุ่มเท	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จต่อมหาวิทยาลัย	4.11	0.73	มาก
2. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือจะต้องมาทำงานในวันหยุด	4.08	0.82	มาก

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเท (ต่อ)

ด้านความเต็มใจและทุ่มเท	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
3. ท่านเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานของท่าน เพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.07	0.81	มาก
4. ท่านทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ทุกครั้ง เมื่อได้รับมอบหมายงาน	4.22	0.70	มากที่สุด
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับมหาวิทยาลัยเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	4.07	0.68	มาก
6. ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง	4.22	0.77	มากที่สุด
7. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้ว่าจะเป็นการที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ	4.06	0.65	มาก
รวม	4.11	0.37	มาก

จากตารางที่ 4.17 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านความเต็มใจและทุ่มเท โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เรียงลำดับจากข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ท่านเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของท่าน เพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.22$) ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.22$) ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จต่อมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.11$) และท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้วหรือจะต้องมาทำงานในวันหยุด ($\bar{X} = 4.08$)

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย

4.2.1 ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี ตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.2.1.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้วยสถิติ t-test

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม เพศ สายงานที่ปฏิบัติงาน กลุ่มคณะมหาวิทยาลัย วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่า T สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่าง ตามปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละตัวเป็นดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เพศของบุคลากรที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามเพศ

	เพศ	N (คน)	Mean	SD
ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร	ชาย	132	3.867	0.697
	หญิง	220	3.772	0.588

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างเพศ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงจำนวน 220 คน โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 3.772 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.588 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีจำนวน 132 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 3.867 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างเพศของบุคลากร โดยใช้ t-test

ตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
	F	Sig.	t	df	Sig
	3.002	0.084	1.365	350	0.173

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ระหว่างเพศของบุคลากร พบว่า ว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน หรือมีค่าเท่ากัน ($F = 3.002$, และค่า $Sig = 0.084 > 0.05$)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างเพศชายและเพศหญิงต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้วยสถิติ t-test (Equal variances not assumed) พบว่า เพศของบุคลากรที่แตกต่างกันไม่ ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 1.365$, $df = 350$ และมีค่า $sig = 0.173 > 0.05$)

สมมติฐานที่ 2 สายงานที่ปฏิบัติของบุคลากรที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ

ตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร	สายงานที่ปฏิบัติ	N (คน)	Mean	SD
	สายวิชาการ	154	3.889	0.637
	สายสนับสนุน	198	3.745	0.622

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างสายงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นสายวิชาการจำนวน 154 คน โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 3.889 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.637 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นสายสนับสนุนมีจำนวน 192 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 3.745 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.622

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่าง สายงานที่ปฏิบัติโดยใช้ t-test

ตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
	F	Sig.	t	df	Sig
	0.008	0.928	2.131	350	0.034*

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ระหว่างสายงานที่ปฏิบัติ พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรระหว่างสายวิชาการและสายสนับสนุนไม่แตกต่างกัน ($F = 0.008$, และค่า $Sig = 0.928 > 0.05$)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างสายวิชาการและสายสนับสนุนต่อผูกพันต่อองค์กร ด้วยสถิติ t-test (Equal variances not assumed) พบว่า สายงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.131$, $df = 350$ และมีค่า $sig = 0.034 < 0.05$)

สมมติฐานที่ 3 มหาวิทยาลัยที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามมหาวิทยาลัย

ตัวแปร	มหาวิทยาลัย	N (คน)	Mean	SD
ความผูกพันต่อองค์กร	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	181	3.653	0.660
	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	171	3.972	0.557

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างมหาวิทยาลัยพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 181 คน โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 3.653 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.660 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีจำนวน 171 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 3.972 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.557

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างมหาวิทยาลัยโดยใช้ t-test

ตัวแปร	Levine's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
	F	Sig.	t	df	Sig
	ความผูกพันต่อองค์กร	13.353	0.000**	-4.911	345.621

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ระหว่างมหาวิทยาลัย พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีและมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีแตกต่างกัน ($F = 13.353$ และค่า $Sig = 0.000^{**} < 0.01$)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีและมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีต่อผูกพันต่อองค์กร ด้วยสถิติ t-test (Equal variances not assumed) พบว่า มหาวิทยาลัยที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = -4.911$, $df = 345.621$ และมีค่า $sig = 0.000^{**} < 0.01$)

สมมติฐานที่ 4 กลุ่มสายงานของบุคลากรที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามกลุ่มสายคณะ

ตัวแปรความผูกพันต่อ องค์กร	กลุ่มสายคณะ	N (คน)	Mean	SD
	สายวิทยาศาสตร์	229	3.857	0.552
	สายสังคมศาสตร์	123	3.717	0.753

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างกลุ่มสายคณะ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นสายวิทยาศาสตร์ จำนวน 229 คน โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 3.857 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.552 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นสายสังคมศาสตร์มีจำนวน 123 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 3.717 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.7531

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มสายคณะโดยใช้ t-test

ตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
	F	Sig.	t	df	Sig
	18.072	0.000**	1.984	1.812	0.048*

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ระหว่างกลุ่มสายคณะ พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างสายวิทยาศาสตร์และสายสังคมศาสตร์แตกต่างกัน ($F = 18.072$, และค่า $Sig = 0.000 < 0.01$)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างสายวิทยาศาสตร์และสายสังคมศาสตร์ ด้วยสถิติ t-test (Equal variances not assumed) พบว่า กลุ่มสายคณะของบุคลากรที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 1.984$, $df = 1.812$ และมีค่า $sig = 0.048* < 0.05$)

4.2.1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้วยสถิติ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การทดสอบค่า F หรือการทดสอบค่าความ

แปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

สมมติฐานที่ 5 อายุของบุคลากรที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	N (คน)	Mean	SD
20 - 30 ปี	45	3.863	0.599
31 - 40 ปี	174	3.739	0.664
41 - 50ปี	109	3.873	0.586
51 ปีขึ้นไป	24	3.906	0.641
รวม	352	3.808	0.632

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 352 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.808 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.632 โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรกลุ่มอายุของบุคลากรจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีจำนวน 174 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเท่ากับ 3.739 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.664 รองลงมาอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีจำนวน 109 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเท่ากับ 3.873 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.586 ถัดมาอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีจำนวน 45 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.863 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.599 และลำดับสุดท้าย ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 24 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.906 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.641 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุของบุคลากร

Test of Homogeneity of Variances				
ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.452	3	348	0.716

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างอายุของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุของบุคลากรมีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกัน (Levene's test = 0.452, df1 = 3, df2 = 348 และ ค่า sig = 0.716 > 0.05)

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุของบุคลากร

ANOVA						
ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	1.643	3	0.548	1.374	0.250
	ภายในกลุ่ม	138.708	348	0.399		
	รวม	140.352	351			

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างอายุของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรระหว่างระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทำการทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ ภายหลัง ค่า $F = 1.374$ และค่า $sig = 0.250 > 0.05$ (Post Hoc Comparison)

สมมติฐานที่ 6 ระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	N (คน)	Mean	SD
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	28	3.928	0.605
ระดับปริญญาตรี	127	3.710	0.642
ระดับปริญญาโท	138	3.870	0.621
ระดับปริญญาเอก	59	3.815	0.636
รวม	352	3.808	0.632

ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 352 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.808 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.632 โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรตามกลุ่มระดับการศึกษาของบุคลากรจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาโท มีจำนวน 138 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.870 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.621 รองลงมา ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 127 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.710 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.642 ระดับปริญญาเอก มีจำนวน 59 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.806 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.654 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 28 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.218 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.635 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร

Test of Homogeneity of Variances				
ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
		0.103	3	348

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากรมีค่าเท่ากัน หรือมีค่าไม่แตกต่างกัน (Levene's test = 0.103 , df1 = 3, df2 = 348 และค่า sig = 0.958 > 0.05)

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างระดับการศึกษา

ANOVA						
ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	2.152	3	0.717	1.807	0.146
	ภายในกลุ่ม	138.199	348	0.397		
	รวม	140.352	351			

จากตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง (F = 1.807 และค่า sig = 0.146 > 0.05)

สมมติฐานที่ 7 สถานะภาพของบุคลากรที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามสถานะภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	N (คน)	Mean	SD
โสด	141	3.876	0.636
สมรส	197	3.747	0.625
ม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	11	4.093	0.471
อื่น ๆ ระบุ	3	3.563	1.074
รวม	352	3.808	0.632

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามสถานะภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 352 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.808 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.632 โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรตามสถานะภาพของบุคลากรจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามตามสถานะภาพมีจำนวน 197 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.747 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.625 รองลงมา สถานะภาพโสด มีจำนวน 141 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.876 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.636 สถานะภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 11 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 4.093 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.471 และสถานะภาพอื่น ๆ (เช่น สมรสไม่จดทะเบียน เป็นต้น) มีจำนวน 3 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.563 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.563 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างสถานะภาพของบุคลากร

Test of Homogeneity of Variances				
ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	1.239	3	348	0.295

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างสถานะภาพของบุคลากรมีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกัน (Levene's test = 1.239, df1 = 3, df2 = 348 และค่า sig = 0.295 > 0.05)

ตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างสถานะภาพของบุคลากร

ANOVA						
ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	2.453	3	0.818	2.064	0.105
	ภายในกลุ่ม	137.899	348	0.396		
	รวม	140.352	351			

จากตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างสถานะภาพของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับสถานะภาพของบุคลากรไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง (F = 2.064 และ ค่า sig = 0.105 > 0.05)

สมมติฐานที่ 8 ตำแหน่งของบุคลากรที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	N (คน)	Mean	SD
ข้าราชการ	32	3.845	0.781
พนักงานราชการ	14	3.887	0.574
พนักงานมหาวิทยาลัย	295	3.812	0.618
ลูกจ้างประจำ	7	3.338	0.549
ลูกค้าชั่วคราว	2	3.288	0.235
บุคลากรอื่น ๆ ระบุ	2	4.194	0.353
รวม	352	3.808	0.632

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 352 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.808 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.632 โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรตามกลุ่มตำแหน่งของบุคลากรจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีจำนวน 295 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.812 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.618 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานข้าราชการมีจำนวน 32 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.845 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.781 ตำแหน่งงานพนักงานราชการมีจำนวน 14 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.887 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.574 ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีจำนวน 7 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.338 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.549 และผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งลูกค้าชั่วคราว มีจำนวน 2 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.288 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.235 และผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งบุคลากรอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 4.194 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.353 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างตำแหน่งของบุคลากร

Test of Homogeneity of Variances				
ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.673	5	346	0.644

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรระหว่างตำแหน่งของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างตำแหน่งของบุคลากรมีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกัน (Levene's test = 0.673, df1 = 5, df2 = 346 และ ค่า sig = 0.644 > 0.05)

ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างตำแหน่งของบุคลากร

ANOVA						
ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	2.523	5	0.505	1.267	0.278
	ภายในกลุ่ม	137.828	346	0.398		
	รวม	140.352	351			

จากตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของผู้บุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากรไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภายหลัง (F = 1.267 และค่า sig 0.278 > 0.05)

สมมติฐานที่ 8 ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	N (คน)	Mean	SD
อายุต่ำกว่า 5 ปี	72	3.861	0.585
อายุระหว่าง 5-10 ปี	121	3.714	0.693
อายุระหว่าง 11-15 ปี	88	3.838	0.616
มากกว่า 15 ปี	71	3.875	0.580
รวม	352	3.808	0.632

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 352 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.808 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.632 โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรตามกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์

ช่วงระหว่าง 5-10 ปี มีจำนวน 121 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.714 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.693 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ช่วงระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวน 88 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.838 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.616 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ช่วงระหว่าง ต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 72 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.861 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.585 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ช่วงระหว่าง มากกว่า 15 ปี มีจำนวน 71 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.875 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.580 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร

Test of Homogeneity of Variances				
ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.935	3	348	0.424

จากตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างของบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรมีค่าเท่ากัน หรือมีค่าไม่แตกต่างกัน (Levene's test = 0.935, df1 = 3, df2 = 348 และ ค่า sig = 0.424 > 0.05)

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ANOVA						
ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	1.661	3	0.554	1.389	0.246
	ภายในกลุ่ม	138.691	348	0.399		
	รวม	140.352	351			

จากตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง (F = 1.389 และค่า sig = 0.246 > 0.05)

สมมติฐานที่ 9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	N	Mean	SD
ไม่เกิน 15,000 บาท/เดือน	29	3.699	0.523
15,001-30,000 บาท/เดือน	172	3.864	0.602
31,001-50,000 บาท/เดือน	110	3.685	0.636
ตั้งแต่ 50,001 บาท/เดือนขึ้นไป	41	3.977	0.752
รวม	352	3.808	0.632

จากตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 352 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.808 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.632 โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท /เดือน มีจำนวน 172 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.864 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.602 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,001-50,000 บาท/เดือน มีจำนวน 110 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.685 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.636 ผู้ตอบแบบสอบถามที่บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 50,001 บาท/เดือนขึ้นไป มีจำนวน 41 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.977 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.752 และผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท/เดือน มีจำนวน 29 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.699 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.523 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร

Test of Homogeneity of Variances				
ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.727	3	348	0.536

จากตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่าง

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร มีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกัน (Levine's test = 0.727, df1 = 3, df2 = 348 และ ค่า sig = 0.536 > 0.05)

ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร

ANOVA						
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.729	4	1.243	3.167	0.025**
	ภายในกลุ่ม	136.622	348	0.393		
	รวม	140.352	351			

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, SS = Sum of Squares, MS = Mean Square

จากตารางที่ 4.43 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกิจการของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบภายหลังด้วยสถิติ LSD ต่อไป (ค่า F = 3.167 และค่า sig = 0.025** < 0.05)

ตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกิจการของบุคลากร โดยใช้วิธีทดสอบ LSD

Multiple Comparisons			
Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร			
	รายได้เฉลี่ย (I)	รายได้เฉลี่ย (J)	Sig.
LSD	ไม่เกิน 15,000 บาท/เดือน	15,001-30,000 บาท/เดือน	0.188
		31,001-50,000 บาท/เดือน	0.916
		ตั้งแต่ 50,001 บาท/เดือนขึ้นไป	0.068
	15,001-30,000 บาท/เดือน	31,001-50,000 บาท/เดือน	0.019*
		ตั้งแต่ 50,001 บาท/เดือนขึ้นไป	0.304
	31,001-50,000 บาท/เดือน	ตั้งแต่ 50,001 บาท/เดือนขึ้นไป	0.011*

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

จากตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้วิธีทดสอบ LSD พบว่า มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรที่

แตกต่างกันตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกิจการ 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรระหว่าง 15,001-30,000 บาท/เดือน กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรระหว่าง 31,001-50,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ยความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\text{sig} = 0.019 < 0.05$) คู่ที่ 2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรระหว่าง 31,001-50,000 บาท/เดือน กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรระหว่าง ตั้งแต่ 50,001 บาท/เดือนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\text{sig} = 0.011 < 0.05$)

4.2.2 ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ในส่วนนี้ได้ทำการวิเคราะห์ผลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (X) ด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม (Y) ความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี

Correlations										
ปัจจัยส่วนบุคคล (X)	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	สถานภาพสมรส	สายงานที่ปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง	กลุ่มสายคณะ	มหาวิทยาลัย	ประสบการณ์ทำงาน	รายได้ต่อเดือน
ความผูกพันต่อองค์กร (Y)	-0.073	0.054	0.032	-0.061	-0.113*	-0.043	-0.105*	0.253**	0.037	0.02
เพศ	1	-0.143**	-0.169**	-0.115*	0.121*	0.096	-0.158**	0.095	-0.187**	-0.174**
อายุ		1	0.195**	0.289**	-0.073	-0.339**	-0.009	-0.192**	0.636**	0.367**
ระดับการศึกษา			1	0.008	-0.662**	-0.218**	0.03	-0.099	0.148**	0.629**
สถานภาพสมรส				1	0.203**	-0.160**	-0.007	-0.046	0.371**	0.087
สายงานที่ปฏิบัติงาน					1	0.162**	0.01	-0.025	0.006	-0.532**
ตำแหน่ง						1	-0.05	0.097	-0.398**	-0.438**
กลุ่มสายคณะ							1	-0.045	0.068	0.023
มหาวิทยาลัย								1	-0.104	-0.129*
ประสบการณ์ทำงาน									1	0.353**
รายได้ต่อเดือน										1

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (X) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล กับตัวแปรตาม (Y) ความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ซึ่งปัจจัยด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน 2) กลุ่มสายคณะ 3) มหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า มีตัวแปรที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด 29 คู่ จาก 55 คู่ เมื่อพิจารณาตัวแปรต้น พบว่า เมื่อพิจารณาตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์กันกับตัวแปรตามผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มี 3 คู่ โดยเรียงลำดับขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้

คู่ที่ 1 ตัวแปรด้านมหาวิทยาลัยกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r_{xy} = 0.253$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 2 ตัวแปรด้านสายงานที่ปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ($r_{xy} = -0.113$) ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คู่ที่ 3 ตัวแปรด้านกลุ่มสายคณะกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ($r_{xy} = -0.105$) ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาตัวแปรต้นที่สัมพันธ์กับตัวแปรต้น พบว่า มีความสัมพันธ์กัน 26 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

คู่ที่ 1 ตัวแปรระดับการศึกษากับสายงานที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = -0.662$) ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 2 ตัวแปรอายุกับประสบการณ์การทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.636$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 3 ตัวแปรระดับการศึกษากับรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.629$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 4 ตัวแปรสายงานที่ปฏิบัติงานกับรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = -0.532$) ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 5 ตัวแปรตำแหน่งกับรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = -0.438$) ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 6 ตัวแปรตำแหน่งกับประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r_{xy} = -0.398$) ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 7 ตัวแปรสถานภาพสมรสกับประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r_{xy} = 0.371$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 8 ตัวแปรอายุกับรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r_{xy} = 0.367$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 9 ตัวแปรประสบการณ์ทำงานกับรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r_{xy} = 0.353$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่มือที่ 10 ตัวแปรอายุกับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r_{xy} = -0.339$) ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่มือที่ 11 ตัวแปรตำแหน่งกับประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r_{xy} = 0.289$) ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่มือที่ 12 ตัวแปรสถานภาพสมรสกับสายงานที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r_{xy} = 0.203$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่มือที่ 13 ตัวแปรระดับการศึกษากับสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r_{xy} = -0.218$) ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่มือที่ 14 ตัวแปรอายุกับระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r_{xy} = 0.195$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่มือที่ 15 ตัวแปรอายุกับมหาลัยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ($r_{xy} = -0.192$) ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่มือที่ 16 ตัวแปรเพศกับประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ($r_{xy} = -0.187$) ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่มือที่ 17 ตัวแปรเพศกับรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ($r_{xy} = -0.174$) ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่มือที่ 18 ตัวแปรเพศกับระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ($r_{xy} = -0.169$) ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่มือที่ 19 ตัวแปรสายงานที่ปฏิบัติงานกับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ($r_{xy} = 0.162$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่มือที่ 20 ตัวแปรระดับสถานภาพสมรสกับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ($r_{xy} = -0.160$) ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่มือที่ 21 ตัวแปรเพศกับอายุมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ($r_{xy} = -0.158$) ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่มือที่ 22 ตัวแปรระดับการศึกษากับประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ($r_{xy} = 0.148$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่มือที่ 23 ตัวแปรเพศกับอายุมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ($r_{xy} = -0.143$) ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่มือที่ 24 ตัวแปรมหาวิทยาลัยกับรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ($r_{xy} = -0.129$) ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คู่มือที่ 25 ตัวแปรเพศกับระดับสายงานที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ($r_{xy} = 0.121$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คู่มือที่ 26 ตัวแปรเพศกับสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ($r_{xy} = 0.115$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกนั้นตัวแปรคู่อื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี

Correlations				
ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ(X)	ความหลากหลายในการทำงาน	การมีอิสระในการทำงาน	ความเป็นเอกลักษณะของงาน	ลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
ความผูกพันต่อองค์กร(Y)	0.780**	0.864**	0.795**	0.767**
ความหลากหลายในการทำงาน	1	0.618**	0.412**	0.467**
การมีอิสระในการทำงาน		1	0.622**	0.517**
ความเป็นเอกลักษณะของงาน			1	0.503**
ลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น				1
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)				

จากตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (X) ด้านปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ซึ่งปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความหลากหลายในการทำงาน 2) ด้านการมีอิสระในการทำงาน 3) ด้านความเป็นเอกลักษณะของงาน และ 4) ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า มีตัวแปรที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด 10 คู่ จาก 10 คู่เมื่อพิจารณาตัวแปรต้น พบว่ามีความสัมพันธ์กันกับตัวแปรตาม 4 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

คู่ที่ 1 ตัวแปรการมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.864$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 2 ตัวแปรความเป็นเอกลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.780$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 3 ตัวแปรความหลากหลายในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.795$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 4 ตัวแปรลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.767$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาตัวแปรต้นที่สัมพันธ์กับตัวแปรต้น พบว่ามีความสัมพันธ์กัน 6 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

คู่ที่ 1 ตัวแปรการมีอิสระในการทำงานกับความเป็นเอกลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.622$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 2 ตัวแปรความหลากหลายในการทำงานกับการมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.618$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 3 ตัวแปรการมีอิสระในการทำงานกับลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.517$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 4 ตัวแปรความเป็นเอกลักษณ์ของงานกับลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.503$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 5 ตัวแปรความหลากหลายในการทำงานกับความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.467$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 6 ตัวแปรความหลากหลายในการทำงานกับความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.412$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
นอกนั้นตัวแปรคู่อื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี

Correlations						
ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน (X)	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	ลักษณะการบริหาร	สมดุระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (Y)	0.782**	0.784**	0.870**	0.853**	0.867**	0.695**
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	1	0.547**	0.611**	0.07	0.572**	0.495**
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย		1	0.652**	0.057	0.587**	0.444**
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน			1	0.084	0.743**	0.437**
ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน				1	0.078	0.084
ลักษณะการบริหาร					1	0.556**
สมดุระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว						1

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

จากตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (X) ด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน กับตัวแปรตาม (Y) ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ซึ่งปัจจัยด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 4) ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน 5) ลักษณะการบริหารและ 6) สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า มีตัวแปรที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด 6 คู่ จาก 6 คู่เมื่อพิจารณาตัวแปรต้น พบว่ามีความสัมพันธ์กันกับตัวแปรตาม 6 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

คู่ที่ 1 ตัวแปรความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.870$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 2 ตัวแปรลักษณะการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.867$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 3 ตัวแปรความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.853$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 4 ตัวแปรสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.784$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 5 ตัวแปรค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียงและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.782$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 6 ตัวแปรสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.695$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาตัวแปรต้นที่สัมพันธ์กับตัวแปรต้น พบว่ามีความสัมพันธ์กัน 9 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

คู่ที่ 1 ตัวแปรความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานกับลักษณะการบริหารมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.748$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 2 ตัวแปรสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยกับความก้าวหน้าและความมั่นคงมีความสัมพันธ์กันในการทำงาน ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.652$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 3 ตัวแปรค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียงกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.611$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 4 ตัวแปรสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยกับลักษณะการบริหารมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.587$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 5 ตัวแปรค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียงกับลักษณะการบริหารมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.572$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 6 ตัวแปรลักษณะการบริหารกับสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.556$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 7 ตัวแปรค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียงกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.547$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 8 ตัวแปรค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียงกับสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.495$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 9 ตัวแปรสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย กับสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.444$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 10 ตัวแปรความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน กับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.437$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกนั้นตัวแปรคู่อื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4.2.3 ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรายด้าน

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.774	0.599	0.583	0.409	0.599	37.268	13	324	0.000*

จากตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในภาพรวม พบว่า มีค่า Multiple R = 0.774, $R^2 = 0.599$, R^2 (Adjusted) = 0.583 แสดงว่า ชุดตัวแปรทำนายทั้ง 12 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 58.30 ส่วนอีกร้อยละ 41.70 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

ตารางที่ 4.49 ผลการทดสอบนัยสำคัญของสมการพหุคูณ (ANOVA) รายด้าน

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	81.146	13	6.242	37.268	0.000**
Residual	54.266	324	0.167		
Total	135.412	337			

จากตารางที่ 4.49 ผลการทดสอบนัยสำคัญของสมการพหุคูณ โดยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) รายด้าน พบว่า ค่า F = 37.268, ค่า sig = 0.000 < 0.01 แสดงว่า มีตัวแปรต้น

อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของ รัฐในจังหวัดอุบลราชธานีได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลรายเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.50

ตารางที่ 4.50 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ของตัวแปรต้น 12 ตัว กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

Coefficients ^a							
ตัวแปร	B	Std.Err	Beta	t	Sig.	TOL	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.425	0.333		4.284	0.000**		
ปัจจัยส่วนบุคคล							
เพศ	-0.095	0.049	-0.072	-1.947	0.052	0.898	1.113
อายุ	0.086	0.039	0.104	2.176	0.03*	0.545	1.836
ระดับการศึกษา	-0.031	0.039	-0.041	-0.791	0.429	0.456	2.192
สถานภาพสมรส	-0.01	0.043	-0.009	-0.235	0.814	0.766	1.305
สายงานที่ปฏิบัติงาน	-0.141	0.065	-0.11	-2.178	0.03*	0.483	2.07
ตำแหน่ง	-0.009	0.039	-0.009	-0.23	0.818	0.73	1.37
กลุ่มคณะ	-0.082	0.052	-0.062	-1.577	0.116	0.792	1.263
มหาวิทยาลัย	0.006	0.007	0.061	0.79	0.43	0.21	4.761
ประสบการณ์ทำงาน	0.116	0.092	0.091	1.261	0.208	0.236	4.231
รายได้ต่อเดือน	0.03	0.031	0.049	0.964	0.336	0.484	2.065
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.152	0.061	0.129	2.503	0.013*	0.466	2.144
ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.636	0.054	0.619	11.886	0.000*	0.457	2.191
Multiple R = 0.774, R ² = 0.599, R ² (Adjusted) = 0.583, SEE = 0.409, F= 37.268, Sig = 0.000							
** ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01							

จากตารางที่ 4.50 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณในภาพรวม พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี มีทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) อายุ 2) สายงานที่ปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 4) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่า Tolerance และค่า VIF มีค่าตามเกณฑ์ทุกตัวแปร คือ ค่า Tolerance > 0 และค่า VIF < 10 (Hair, et al., 1998; อ่างอิงจาก พิษญาดา พันผา, 2560) เมื่อเรียงลำดับขนาดสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

(1) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.619 หมายความว่า ถ้าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.619 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

(2) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.129 หมายความว่า ถ้าปัจจัยบรรยากาศองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.129 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

(3) ปัจจัยส่วนบุคคล (ด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ - 0.110 หมายความว่า ถ้าด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน ลดลง 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรลดลง - 0.110 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

(4) ปัจจัยส่วนบุคคล (ด้านอายุ) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.104 หมายความว่า ถ้าด้านอายุ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.104 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

นอกจากนี้ตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรทำนายมาสร้างสมการทำนายในรูปแบบดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

(1) สมการทำนายรูปแบบคะแนนดิบ (B)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร = $1.425^{**} + 0.636^{**}(\text{คุณภาพชีวิตการทำงาน}) + 0.152^{**}(\text{ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ}) - 0.141^{**}(\text{สายงานที่ปฏิบัติงาน}) + 0.086(\text{อายุ})$

(2) สมการทำนายรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β หรือ Beta)

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร = $0.619^{**}(\text{คุณภาพชีวิตการทำงาน}) + 0.129^{**}(\text{ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ}) - 0.11^{**}(\text{สายงานที่ปฏิบัติงาน}) + 0.104^{**}(\text{อายุ})$

ตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรายด้าน

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig.F Change
1	0.779	0.607	0.584	0.408	0.607	25.595	20	331	0.000**

จากตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรายด้าน พบว่า ค่า Multiple R = 0.779, $R^2 = 0.607$, $R^2(\text{Adjusted}) = 0.584$ แสดงว่า ชุดตัวแปรทำนายทั้ง 20 ตัว สามารถร่วมกันอธิบาย

การเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 58.40 ส่วนอีกร้อยละ 41.60 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

ตารางที่ 4.52 ผลการทดสอบนัยสำคัญของสมการพหุคูณ (ANOVA) รายด้าน

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	85.237	20	4.262	25.595	0.000**
Residual	55.115	331	0.167		
Total	140.352	351			

จากตารางที่ 4.52 ผลการทดสอบนัยสำคัญของสมการพหุคูณ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) รายด้าน พบว่า ค่า $F = 25.595$, ค่า $sig = 0.000 < 0.01$ แสดงว่า มีตัวแปรต้นอย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.53 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ของตัวแปรต้น 20 ตัว ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

Coefficients ^a							
ตัวแปร	B	Std.Err	Beta	t	Sig.	TOL	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.291	0.326		3.959	0.000**		
ปัจจัยส่วนบุคคล							
เพศ	-0.08	0.048	-0.062	-1.656	0.099	0.858	1.165
อายุ	0.072	0.039	0.089	1.857	0.064	0.522	1.917
ระดับการศึกษา	-0.034	0.04	-0.046	-0.868	0.386	0.415	2.408
สถานภาพสมรส	-0.005	0.043	-0.004	-0.111	0.911	0.759	1.318
สายงานที่ปฏิบัติงาน	-0.146	0.064	-0.114	-2.261	0.024**	0.463	2.162
ตำแหน่ง	-0.01	0.039	-0.011	-0.262	0.794	0.672	1.487
กลุ่มคณะ	-0.083	0.048	-0.063	-1.735	0.084	0.901	1.11
มหาวิทยาลัย	0.19	0.047	0.150	4.005	0.000**	0.842	1.187
ประสบการณ์ทำงาน	0.012	0.031	0.019	0.377	0.706	0.471	2.121
รายได้ต่อเดือน	-0.119	0.042	-0.151	-2.844	0.005**	0.42	2.384

ตารางที่ 4.53 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ของตัวแปรต้น 20 ตัว ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (ต่อ)

Coefficients ^a							
ตัวแปร	B	Std.Err	Beta	t	Sig.	TOL	VIF
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ							
ความหลากหลายในการทำงาน	-0.015	0.045	-0.016	-0.338	0.736	0.518	1.93
การมีอิสระในการทำงาน	0.034	0.051	0.037	0.656	0.512	0.373	2.682
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	0.054	0.046	0.059	1.183	0.238	0.472	2.118
ลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.116	0.048	0.118	2.442	0.015**	0.512	1.954
ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน							
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.137	0.039	0.179	3.547	0.000**	0.465	2.152
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.067	0.046	0.074	1.458	0.146	0.46	2.172
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.144	0.051	0.176	2.849	0.005**	0.31	3.223
ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	0.000	0.000	-0.028	-0.798	0.425	0.965	1.036
ลักษณะการบริหาร	0.125	0.052	0.146	2.417	0.016**	0.326	3.066
สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	0.145	0.04	0.171	3.642	0.000**	0.537	1.863
R=0.779, R ² =0.607, R ² (Adjusted) = 0.584, SEE = 0.408, F = 0.607, Sig = 0.000**							
**ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01							

จากตารางที่ 4.54 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณรายด้าน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีที่มีทั้งหมด 8 ตัวแปร ได้แก่ 1) สายงานที่ปฏิบัติงาน 2) มหาวิทยาลัย 3) รายได้ต่อเดือน 4) ลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 5) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 6) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 7) ลักษณะการบริหาร และ 8) สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่า Tolerance และค่า VIF มีค่าตามเกณฑ์ทุกตัวแปร คือ ค่า Tolerance > 0 และค่า VIF < 10 (Hair, et al., 1998; อ้างอิงจาก พิษญาดา พันผา, 2560) เมื่อเรียงลำดับขนาดสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

(1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.179 หมายความว่า ถ้าด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.179 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

(2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.176 หมายความว่า ถ้าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.176 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

(3) ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.171 หมายความว่า ถ้าด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.171 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

(4) ปัจจัยส่วนบุคคล (ด้านรายได้ต่อเดือน) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ -0.151 หมายความว่า ถ้าด้านรายได้ต่อเดือนลดลง 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น -0.151 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

(5) ปัจจัยส่วนบุคคล (ด้านมหาวิทยาลัย) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.150 หมายความว่า ถ้าด้านมหาวิทยาลัย เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.150 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

(6) ด้านลักษณะการบริหาร (ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.146 หมายความว่า ถ้าด้านลักษณะการบริหาร เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.146 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

(7) ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.118 หมายความว่า ถ้าด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.118 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

(8) ปัจจัยส่วนบุคคล (ด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ - 0.114 หมายความว่า ถ้าด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน ลดลง 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น - 0.114 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

นอกจากนี้ตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรทำนายมาสร้างสมการทำนายในรูปแบบดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

(1) สมการทำนายรูปแบบคะแนนดิบ (B)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร = $1.291 + 0.146^{**}$ ด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน + 0.145^{**} ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว + 0.144^{**} ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน + 0.137^{**} ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ + 0.125^{**} ด้านลักษณะการบริหาร -

0.119** ด้านรายได้ต่อเดือน + 0.190** ด้านมหาวิทยาลัย -0.116** ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

(2) สมการทำนายรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β หรือ Beta)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร = 0.179 ** ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ + 0.176** ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน + 0.171 ** ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว - 0.151** ด้านรายได้ต่อเดือน + 0.150** ด้านมหาวิทยาลัย + 0.146** ด้านลักษณะการบริหาร - 0.118** ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น + 0.114** ด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และ 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีขอบเขตการวิจัยมีดังนี้ บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีและมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราว ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีบุคลากรและเจ้าหน้าที่รวม จำนวน 1,555 คน และมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีมีบุคลากรและเจ้าหน้าที่รวมจำนวน 1,032 คน รวมจำนวนทั้งหมด 2,587 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ อย่างเป็นสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 181 คน และบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำนวน 171 คน รวมจำนวนทั้งหมด 352 คน ตัวแปรตามที่มีความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร และ 3) ด้านความเต็มใจและทุ่มเท

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบบเลือกตอบ โดยมีเนื้อหาที่ครอบคลุมกับประเด็นที่สำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามนี้ขึ้นมาตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัยที่ตั้งไว้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เป็นการบรรยายข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที่ t-test กรณีประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวน F-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เป็นการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว (Bivariate Correlation) คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ตัวแปร X กับ Y หรือบางครั้งเรียกว่า วิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation Analysis) สัญลักษณ์ r_{xy} โดยวิธีการวิเคราะห์แบบการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อบรรยายลักษณะบุคลากรและความผูกพันขององค์กร

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากจำนวนทั้งหมด 352 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 37.50 ส่วนใหญ่มีอายุช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.43 รองลงมา คือ อายุ 41 – 50 คิดเป็นร้อยละ 30.96 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 36.07 ส่วนใหญ่มีสถานะภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55.96 รองลงมาคือ สถานะภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 40.05 ส่วนใหญ่สายงานที่ปฏิบัติงาน เป็นสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 56.25 รองลงมาคือ สายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 43.75 ส่วนใหญ่มีตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 89.80 รองลงมาคือ ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 9.10 ส่วนใหญ่สถานที่ปฏิบัติงาน คณะ/หน่วยงาน มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี รวมทุกคณะ คิดเป็นร้อยละ 51.42 และมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี รวมทุกคณะ คิดเป็นร้อยละ 48.58 ส่วนใหญ่มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี คิดเป็นร้อยละ 51.42 รองลงมาเป็น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี คิดเป็นร้อยละ 48.58 กลุ่มสายคณะ สายวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 65.05 และ สายสังคมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 34.94 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน ช่วงระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.37 รองลงมาคือ ช่วงระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.00 ส่วนใหญ่จะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ช่วงระหว่าง 15,001-30,000 บาท /เดือน คิดเป็นร้อยละ 49.14 รองลงมา คือ ช่วงระหว่าง 31,001-50,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 31.53

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวม พบว่าโดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เรียงลำดับแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา ด้านการมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.79$) ลำดับที่ 3 ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{X} = 3.78$) และลำดับสุดท้ายด้านความหลากหลายในการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$) สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เรียงลำดับข้อรายการจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ สิ่งที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.81$) งานที่ท่านปฏิบัติมีกิจกรรมในการทำงานที่หลากหลายไม่จำเจ ($\bar{X} = 3.73$) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานได้อย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 3.67$)

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการมีอิสระในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เรียงลำดับข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.98$) ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเองได้ ($\bar{X} = 3.84$) และหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการออกแบบการทำงานตามที่ตนเองต้องการ ($\bar{X} = 3.75$)

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน พบว่า โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เรียงลำดับจากข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีขอบเขตการ

ทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.98$) ท่านรู้สึกว่างานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.84$) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน ($\bar{X} = 3.75$)

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เรียงลำดับจากข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.11$) งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.00$) และงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้น เป็นงานที่ต้องประสานงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.95$)

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เรียงลำดับแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.71$) ลำดับที่ 3 ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.61$) ลำดับที่ 4 ด้านลักษณะการบริหาร ($\bar{X} = 3.57$) ลำดับที่ 5 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.54$) และลำดับสุดท้ายด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ($\bar{X} = 3.23$) สามารถ สรุปผลได้ ดังนี้

พิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.23$) เรียงลำดับจากข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ท่านได้รับเงินเดือน เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด ($\bar{X} = 3.62$) ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.22$) และท่านได้รับเงินเดือนคุ้มค่าต่อการทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 3.19$)

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เรียงลำดับจากข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ หน่วยงานมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอและเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ห้องน้ำ ห้องพักเบรก อุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.83$) หน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ห้องทำงาน ฯลฯ ($\bar{X} = 3.82$) และหน่วยงานมีบรรยากาศในการที่เหมาะสม เช่น อากาศถ่ายเทได้สะดวก แสงสว่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.81$)

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เรียงลำดับจากข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ หน่วยงานได้มอบหมายงานที่ทำท้าทายเพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.68$) หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม เช่น สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการจัดฝึกอบรม สอนงาน ($\bar{X} = 3.66$) และหน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 3.61$)

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เรียงลำดับจากข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ หน่วยงานได้สนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.70$) เพื่อนร่วมงานได้มีการปรึกษาหารือและให้คำแนะนำในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.65$) และคิดว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.60$)

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ด้านลักษณะการบริหาร โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เรียงลำดับจากข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับ เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.64$) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ แนะนำในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.63$) และหน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.57$)

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เรียงลำดับจากข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนให้ท่านสามารถนำงานมาทำงานที่บ้านได้แม้จะเป็นเวลาของครอบครัว ($\bar{X} = 3.84$) ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน สังคม ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.71$) และการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการพบปะ สังสรรค์กับเพื่อนฝูง ($\bar{X} = 3.70$)

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยสำคัญปัจจัยสำคัญด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เรียงลำดับจากข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความเต็มใจและทุ่มเท ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร ($\bar{X} = 3.68$) และลำดับที่ 3 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.59$) สามารถสรุปผลได้ดังนี้

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรโดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) โดยเรียงลำดับจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ เชื่อมั่นและยอมรับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจแม้ว่างานนั้นจะยากลำบาก ($\bar{X} = 3.87$) ท่านมีความเชื่อมั่นว่ามหาวิทยาลัยมีความสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น ($\bar{X} = 3.59$) และรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมของมหาวิทยาลัยว่าจะนำพาท่านไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.57$)

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) โดยเรียงลำดับจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 3.85$) ท่านจะตั้งใจทำงานกับมหาวิทยาลัยจนกว่าจะเกษียณอายุงาน แม้จะได้รับผลตอบแทนไม่มากนัก ($\bar{X} = 3.71$) และท่านยังคงทำงานกับมหาวิทยาลัยในปัจจุบันต่อไปแม้มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ($\bar{X} = 3.65$)

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านความเต็มใจและทุ่มเท โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เรียงลำดับจากข้อรายการที่อยู่ในระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ท่านเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานของท่าน เพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.22$) ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.22$) ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ที่ความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จต่อมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.11$) และท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือจะต้องมาทำงานในวันหยุด ($\bar{X} = 4.08$)

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย

5.1.2.1 จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม เพศ สายงานที่ปฏิบัติงาน กลุ่มคณะ มหาวิทยาลัยวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่า T สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างเพศ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงจำนวน 220 คน โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 3.772 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.588 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีจำนวน 132 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 3.867 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างเพศของบุคลากร พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน หรือมีค่าเท่ากัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างเพศชายและเพศหญิงต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้วยสถิติ t-test (Equal variances not assumed) พบว่า เพศของบุคลากรที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างสายงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นสายวิชาการจำนวน 154 คน โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 3.889 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.637 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นสายสนับสนุนมีจำนวน 192 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 3.745 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.622 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ระหว่างสายงานที่ปฏิบัติ พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรระหว่างสายวิชาการและสายสนับสนุนไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างสายวิชาการและสายสนับสนุนต่อผูกพันต่อองค์กร ด้วยสถิติ t-test (Equal variances not assumed) พบว่า สายงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างมหาวิทยาลัย พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 181 คน โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 3.653 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.660 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีจำนวน 171 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 3.972 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.557 ผลการเปรียบเทียบ

ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ระหว่างมหาวิทยาลัย พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีและมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีและมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีต่อผูกพันต่อองค์กร ด้วยสถิติ t-test (Equal variances not assumed) พบว่า มหาวิทยาลัย ที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่าง กลุ่มสายคณะ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นสายวิทยาศาสตร์ จำนวน 229 คน โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 3.857 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.552 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นสายสังคมศาสตร์มีจำนวน 123 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 3.717 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.7531 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ระหว่างกลุ่มสายคณะ พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างสายวิทยาศาสตร์และสายสังคมศาสตร์แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างสายวิทยาศาสตร์และสายสังคมศาสตร์ ด้วยสถิติ t-test (Equal variances not assumed) พบว่า กลุ่มสายคณะของบุคลากรที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อการทดสอบค่า F หรือการทดสอบค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มผลการ

ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 352 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.808 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.632 โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรกลุ่มอายุของบุคลากรจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีจำนวน 174 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเท่ากับ 3.739 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.664 รองลงมาอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีจำนวน 109 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเท่ากับ 3.873 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.586 ถัดมาอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีจำนวน 45 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.863 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.599 และลำดับสุดท้าย ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 24 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.906 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.641 ตามลำดับ ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างอายุของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุของบุคลากรมีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกันผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างอายุของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทำการทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง ($F = 1.374$ และค่า $\text{sig} = 0.250 > 0.05$)

ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 352 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.808 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.632 โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรตามกลุ่มระดับการศึกษาของบุคลากรจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาโท มีจำนวน 138 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.870 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.621 รองลงมา ระดับระดับปริญญาตรี มีจำนวน 127 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.710 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.642 ระดับระดับปริญญาเอก มีจำนวน 59 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.806 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.654 ระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 28 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.218 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.635 ตามลำดับ ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากรมีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกันผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง ($F = 1.807$ และ $\text{ค่า sig} = 0.146 > 0.05$)

ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามสถานะภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 352 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.808 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.632 โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรตามสถานะภาพของบุคลากรจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามตามสถานะภาพมีจำนวน 197 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.747 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.625 รองลงมา สถานะภาพโสด มีจำนวน 141 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.876 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.636 สถานะภาพมาย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 11 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 4.093 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.471 และสถานะภาพอื่น ๆ (เช่น สมรสไม่จดทะเบียน เป็นต้น) มีจำนวน 3 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.563 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.563 ตามลำดับ ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างสถานะภาพของบุคลากรมีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างสถานะภาพของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับสถานะภาพของบุคลากรไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง ($F = 2.064$ และ $\text{ค่า sig} = 0.105 > 0.05$)

ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน

ทั้งหมด 352 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.808 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.632 โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรตามกลุ่มตำแหน่งของบุคลากรจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีจำนวน 295 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.812 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.618 รองลงมาคือผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานข้าราชการมีจำนวน 32 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.845 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.781 ตำแหน่งงานพนักงานราชการ มีจำนวน 14 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.887 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.574 ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีจำนวน 7 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.338 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.549 และผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งลูกค้าชั่วคราว มีจำนวน 2 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.288 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.235 และผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งบุคลากรอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 4.194 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.353 ตามลำดับ ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรระหว่างตำแหน่งของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างตำแหน่งของบุคลากรมีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างระดับการศึกษาของผู้บุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างระดับการศึกษาของบุคลากรไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง ($F = 1.267$ และค่า $\text{sig } 0.278 > 0.05$)

ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 352 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.808 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.632 โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรตามกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ช่วงระหว่าง 5-10 ปี มีจำนวน 121 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.714 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.693 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ช่วงระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวน 88 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.838 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.616 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ช่วงระหว่าง ต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 72 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.861 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.585 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ช่วงระหว่าง มากกว่า 15 ปี มีจำนวน 71 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.875 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.580 ตามลำดับ ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรระหว่างของบุคลากรประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรมีค่าเท่ากัน หรือมีค่าไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่าง

ระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง ($F = 1.389$) และค่า $sig = 0.246 > 0.05$)

ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 352 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 3.808 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.632 โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท /เดือน มีจำนวน 172 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.864 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.602 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,001-50,000 บาท/เดือน มีจำนวน 110 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.685 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.636 ผู้ตอบแบบสอบถามที่บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 50,001 บาท/เดือนขึ้นไป มีจำนวน 41 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.977 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.752 และผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท/เดือน มีจำนวน 29 คน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.699 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.523 ตามลำดับ ผลการทดสอบความเท่าเทียมกันของความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร มีค่าเท่ากันหรือมีค่าไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกิจการของบุคลากร โดยใช้ F-test พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบภายหลังด้วยสถิติ LSD ต่อไป (ค่า $F = 3.167$ และค่า $sig = 0.025^{**} < 0.05$) การเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้วิธีทดสอบ LSD พบว่า มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกิจการ 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรระหว่าง 15,001-30,000 บาท/เดือน กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรระหว่าง 31,001-50,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ยความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($sig = 0.019 < 0.05$) คู่ที่ 2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรระหว่าง 31,001-50,000 บาท/เดือน กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรระหว่าง ตั้งแต่ 50,001 บาท/เดือนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($sig = 0.011 < 0.05$)

5.1.2.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในส่วนนี้ได้ทำการวิเคราะห์ผลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (X) ด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม (Y) ความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ซึ่งปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน 2) กลุ่มสายคณะ 3) มหาวิทยาลัย ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า มีตัวแปรที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด 29 คู่ จาก 55 คู่ เมื่อพิจารณาตัวแปรต้น พบว่า เมื่อพิจารณาตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์กันกับตัวแปรตามผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มี 3 คู่ โดยเรียงลำดับขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คู่ที่ 1 ตัวแปรด้านมหาวิทยาลัยกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r_{xy} = 0.253$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คู่ที่ 2 ตัวแปรด้านสายงานที่ปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ($r_{xy} = -0.113$) ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คู่ที่ 3 ตัวแปรด้านกลุ่มสายคณะกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ($r_{xy} = -0.105$) ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (X) ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ซึ่งปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความหลากหลายในการทำงาน 2) ด้านการมีอิสระในการทำงาน 3) ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และ 4) ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า มีตัวแปรที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด 10 คู่ จาก 10 คู่เมื่อพิจารณาตัวแปรต้น พบว่ามีความสัมพันธ์กันกับตัวแปรตาม 4 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คู่ที่ 1 ตัวแปรการมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.864$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คู่ที่ 2 ตัวแปรความเป็นเอกลักษณ์ของงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.780$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คู่ที่ 3 ตัวแปรความหลากหลายในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.795$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คู่ที่ 4 ตัวแปรลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.767$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (X) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน กับตัวแปรตาม (Y) ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ซึ่งปัจจัยด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน 5) ด้านลักษณะการบริหาร และ 6) ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า มีตัวแปรที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด 6 คู่ จาก 6 คู่ เมื่อพิจารณาตัวแปรต้น พบว่ามีความสัมพันธ์กันกับตัวแปรตาม 6 คู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คู่ที่ 1 ตัวแปรความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันใน

ระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.870$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คู่ที่ 2 ตัวแปรลักษณะการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.867$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คู่ที่ 3 ตัวแปรความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.853$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คู่ที่ 4 ตัวแปรสิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัยและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.784$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คู่ที่ 5 ตัวแปรค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียงและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.782$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คู่ที่ 6 ตัวแปรสมดุระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.695$) ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.2.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน กับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในภาพรวม พบว่า มีค่า Multiple R = 0.774, $R^2 = 0.599$, R^2 (Adjusted) = 0.583 แสดงว่า ชุดตัวแปรทำนายทั้ง 12 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 58.30 ส่วนอีกร้อยละ 41.70 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาผลการทดสอบนัยสำคัญของสมการพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) รายด้าน พบว่า ค่า F = 37.268, ค่า sig = 0.000 < 0.01 แสดงว่า มีตัวแปรต้นอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถทำนายตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณในภาพรวม พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี มีทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) อายุ 2) สายงานที่ปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 4) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่า Tolerance และค่า VIF มีค่าตามเกณฑ์ทุกตัวแปร คือ ค่า Tolerance > 0 และค่า VIF < 10 (Hair, et al., 1998; อ้างอิงจาก พิษญาติ พันธ์ผา, 2560)

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.619 หมายความว่า ถ้าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.619 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่นๆ ให้มีค่าคงที่

ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.129 หมายความว่า ถ้าปัจจัยบรรยากาศองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.129 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

ปัจจัยส่วนบุคคล (ด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ - 0.110 หมายความว่า ถ้าด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน ลดลง 1 หน่วย

มาตรฐาน จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรลดลง - 0.110 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

ปัจจัยส่วนบุคคล (ด้านอายุ) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.104 หมายความว่า ถ้าด้านอายุ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.104 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

นอกจากนี้ตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรายด้าน พบว่า ค่า Multiple R = 0.779, $R^2 = 0.607$, R^2 (Adjusted) = 0.584 แสดงว่า ชุดตัวแปรทำนายทั้ง 20 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 58.40 ส่วนอีกร้อยละ 41.60 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาผลการทดสอบนัยสำคัญของสมการพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) รายด้าน พบว่า ค่า F = 25.595, ค่า sig = 0.000 < 0.01 แสดงว่า มีตัวแปรต้นอย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณรายด้าน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีที่มีทั้งหมด 8 ตัวแปร ได้แก่ 1) สายงานที่ปฏิบัติงาน 2) มหาวิทยาลัย 3) รายได้ต่อเดือน 4) ลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 5) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 6) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 7) ลักษณะการบริหาร และ 8) สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่า Tolerance และค่า VIF มีค่าตามเกณฑ์ทุกตัวแปร คือ ค่า Tolerance > 0 และค่า VIF < 10 (Hair, et al., 1998 อ้างอิงจาก พิชญาดา พันผา, 2560)

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.179 หมายความว่า ถ้าด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.179 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.176 หมายความว่า ถ้าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.176 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.171 หมายความว่า ถ้าด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.171 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

ปัจจัยส่วนบุคคล (ด้านรายได้ต่อเดือน) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ -0.151 หมายความว่า ถ้าด้านรายได้ต่อเดือนลดลง 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพิ่มขึ้น -0.151 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

ปัจจัยส่วนบุคคล (ด้านมหาวิทยาลัย) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.150 หมายความว่า ถ้าด้านมหาวิทยาลัย เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพิ่มขึ้น 0.150 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

ด้านลักษณะการบริหาร (ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.146 หมายความว่า ถ้าด้านลักษณะการบริหาร เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพิ่มขึ้น 0.146 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.118 หมายความว่า ถ้าด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพิ่มขึ้น 0.118 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

ปัจจัยส่วนบุคคล (ด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ -0.114 หมายความว่า ถ้าด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน ลดลง 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น -0.114 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่

นอกนั้นตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและ ปัจจัยด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐใน จังหวัดอุบลราชธานี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีความคิดเห็นว่า ได้รับเงินเดือน เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด ได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ได้รับเงินเดือนคุ้มค่าต่อการทุ่มเทในการทำงาน พึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ได้รับสวัสดิการความทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันสังคม ฯลฯ ทั้งนี้อาจจะเกิดจาก การได้รับพัฒนาระบบบริหารจัดการค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันสวัสดิการสำหรับตำแหน่งงานคุณภาพของงานในแต่ละวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสัดส่วน ต่อเนื้องานที่ได้รับมอบหมายสมควรต่อผลตอบแทนได้รับเงินเดือนคุ้มค่าต่อการทุ่มเทในการทำงาน พึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีพร สุกณี (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล

สมเด็จพระยุพราชสระแก้วผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานพัฒนา ระบบบริหารจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ตามผลการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพของงานในแต่ละวิชาชีพ และตำแหน่งงานต่าง ๆ ของบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผน จิตราพร จันทระกุล (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการส่งเสริมบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่วนในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานใน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

5.2.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นว่า งานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นงานที่ทำหายเพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และยังส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อย่างเหมาะสม เช่น สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการจัดฝึกอบรม สอนงาน มีการประเมินผล การปฏิบัติงาน อย่างมีธรรมาภิบาล มีระบบการดำรงรักษาบุคลากร ให้อยู่กับมหาวิทยาลัยที่ดี มีสวัสดิการต่าง ๆ อย่างดีทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้อาจจะเกิดจาก ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงานได้เปิดโอกาสให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้แสดงศักยภาพในการทำงาน อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรบุคลากรในมหาวิทยาลัยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและสนับสนุนให้ศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือมีการจัดฝึกอบรม มีการสอนงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่ม สวัสดิการให้ทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เสริมความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย ของ อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5.2.3 ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นว่า สมาชิกในครอบครัวของเข้าใจและสนับสนุนความสามารถและนำงานมา ทำงานที่บ้านได้แม้จะเป็นเวลาของครอบครัว สามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน สังคม ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการพบปะ สังสรรค์กับเพื่อนฝูง สามารถทำงานควบคู่ไปกับการดูแลสมาชิกในครอบครัวและการใช้ชีวิตของตนเองเช่น การออกกำลังกาย การท่องเที่ยว และการพักผ่อนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจจะเกิดจากส่งผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว เข้าใจและสนับสนุนให้สามารถนำงานมาทำงานที่บ้านได้แม้จะเป็นเวลา

ของครอบครัว สามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน สังคม ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี และการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการพบปะ สังสรรค์กับเพื่อนฝูงการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุลมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตนั้นบทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทางซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ

5.2.4 ด้านรายได้ต่อเดือน เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ทั้งนี้อาจเกิดจากรายได้กับงานที่ได้รับมอบหมายไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตของบุคลากรในปัจจุบัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ อัตราเงินเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม เมื่อพิจารณาจากลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พัทธราภรณ์ ศุภมังมี (2548) ทำการศึกษาเรื่อง ระดับความพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่

5.2.5 ด้านมหาวิทยาลัย เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านมหาวิทยาลัย ทั้งนี้อาจเกิดจาก มหาวิทยาลัยที่การบริหาร การวางนโยบายหรือแผนการดำเนินงานที่ต่างกัน ทำให้ความผูกพันองค์กรต่อทั้งสองมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นที่ต่างกันไป การรักษาองค์กรให้คงอยู่รอด การบริหารและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ จากปัจจัยต่าง ๆ หลายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ธีรสุวัฒน์ มานะกิจ (2543) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรศึกษากรณีพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน สถานที่ปฏิบัติงานหรือมหาวิทยาลัย ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการทำงาน

5.2.6 ด้านลักษณะการบริหาร เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีความคิดเห็นว่าคุณบังคับบัญชาของท่านยอมรับ เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม ผู้บังคับบัญชาของ

ให้ความช่วยเหลือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่บุคลากรอย่างเท่าเทียมไม่เลือกที่มักที่ซึ่ง แนะนำในการทำงานอยู่เสมอ มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ไม่สั่งการซ้ำซ้อนกัน มีการวางกฎระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจน และเสมอภาค มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจจะเกิดจากลักษณะการบริหารต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาต้องยอมรับเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเสียงส่วนร่วม ให้ความช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน เปรียบเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อลิษา สุขพิติ (2547) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังในองค์กรและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร พบว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาความผูกพันรายด้าน พบว่า พนักงานมีความผูกพันด้านความคาดหวังในองค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรและอันดับสุดท้ายคือ ความผูกพันในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.2.7 ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมมีความคิดเห็นว่าการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน งานที่ได้รับมอบหมายอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ คิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรการเป็นงานที่ทำหาย ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ ทั้งนี้อาจจะเกิดจากงานที่รับผิดชอบการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน ได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงานและเป็นงานที่ต้องประสานงานกับเพื่อนร่วมงานทั้งในองค์กรภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ และยังคงได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ พิชญากุลศิริปัญญา (2545) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานผลป้อนกลับของงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าองค์กร สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 300 คน

5.2.8 ด้านอายุ เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อลิษา สุขพิติ (2547) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของ

มหาวิทยาลัย ตลอดจนศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร Steers (1997) กล่าวว่า ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบความ เป็นอิสระ

5.2.9 ด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐใน จังหวัดอุบลราชธานี จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเกิดจาก สายงานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน การทำงานที่ไม่เหมือนกัน การวางนโยบายหรือการวางแผนของผู้บริหาร บริษัทในการทำงานที่ต่างกันอาจเกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อีร์สูว์ธน์ มานะกิจ (2543) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรศึกษากรณี พนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน ได้แก่ ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน สถานที่ปฏิบัติงานหรือสายงานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการทำงาน

5.2.10 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของ รัฐในจังหวัดอุบลราชธานี จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมมีความ คิดเห็นว่า ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านการมีอิสระในการทำงาน ด้านความเป็น เอกลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน ทั้งนี้อาจจะเกิดจากลักษณะการทำงานที่มี ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ดีนั้นจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้ดี และมีเพื่อนร่วมงานที่ให้คำปรึกษา หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อให้เกิดความคิดที่หลากหลายเพื่อนำไปเป็นการพัฒนาตนเอง พร้อมยังสามารถให้คำแนะนำการทำงานแก่เพื่อนร่วมคนอื่น ๆ ได้ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันได้ดีอีกด้วย และบุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี ในการพัฒนางานเมื่อมีสัมพันธภาพกับ ผู้อื่นก่อให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกผูกพันกับองค์กร และยังส่งผลให้มีอิสระ ในการทำงานสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีอิสระ พร้อมยังวางแผนออกแบบการทำงานที่ตนเองต้องการสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพตามบทบาท หน้าที่ของตนเอง สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยไม่มีการควบคุม จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็ม ความรู้ความสามารถและในส่วนที่เป็นเอกลักษณ์ของงานที่ได้รับมอบหมายมีวางแผนในการทำงาน มีวิธีการทำงานที่เป็นระบบ มีระดับความยากง่าย มีขั้นตอนที่ชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของเป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรรู้สึกเกิดความสุขใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เห็นความสำคัญ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และยังส่งผลงานที่สามารถพิจารณาเห็นได้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ ดวงพร เซอร์ประยูร (2552); ไพโรจน์ สติรยากร (2553) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครปฐม พบว่าลักษณะงานและ สภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ทั้งนี้ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน Steers R.M. (1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน 2) คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยิ่งทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น

5.2.11 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมมีความคิดเห็นว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ทั้งนี้อาจจะเกิดจากสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะความสะอาดและปลอดภัยมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงานเพียงพอและเหมาะสม อุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่น ๆ มีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีบรรยากาศในการที่เหมาะสม แสงสว่างเพียงพอ เสียงที่รบกวน ส่งผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเข้าใจและสนับสนุนให้สามารถนำงานมาทำงานที่บ้านได้แม้จะเป็นเวลาของครอบครัว สามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน สังคม ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี และการทำงานของไม่เป็นอุปสรรคต่อการพบปะ สังสรรค์กับเพื่อนฝูง ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน บุคลากรทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ในทางที่ดี ทำงานเป็นทีมร่วมงานมีการปรึกษาหารือ ถ้าหากพบปัญหา หรือมีความไม่สบายใจ และได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานจนสามารถแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ และบุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสนาะ ดิยาวัว (2544) กล่าวถึงลักษณะของคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยหรือที่เรียกว่าสภาพการทำงานที่ดี หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อม สมพงษ์ โมราฤทธิ์ (2557) คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาสมรรถภาพตนเอง การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันก็มีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร และถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิต จารุวรรณ โหระ (2541) จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ศึกษารณีนเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตพะวง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพัน

5.2.12 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลโดยภาพรวม มีความคิดเห็นว่าเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ เกิดขึ้นตามแรงกระตุ้นจากภายนอกมาเป็นแนวคิดที่ว่าคนที่มีลักษณะประชากรแตกต่างกันจะมีความแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมไปด้วยซึ่งลักษณะประชากรสามารถอธิบายเป็นกลุ่มๆได้คือบุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกันโดยแบ่งส่วนตัวแปรด้านลักษณะของประชากร เช่น เพศ อายุ การศึกษา สถานะภาพสมรส สายงานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง จำแนกตาม สังกัด สถานที่ปฏิบัติงาน คณะ/หน่วยงาน มหาวิทยาลัย กลุ่มคณะ ประสบการณ์ทำงาน รายได้ เป็นต้น เพราะฉะนั้นลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นสิ่งที่สำคัญและใช้วิธีสถิติที่วัดได้ของประชากร ส่วนลักษณะ ด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรม ช่วยบอกถึงความคิดและความรู้สึกของบุคคล ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีอิทธิพลต่อการกำหนดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน ดังนี้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนืออยู่ในระดับสูงสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานะภาพสมรส สายงานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง จำแนกตาม สังกัด สถานที่ปฏิบัติงาน คณะ/หน่วยงาน มหาวิทยาลัย กลุ่มสายคณะ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จากผลการวิจัยบุคลากรในมหาวิทยาลัย ยังรู้สึกว่าจะได้รับสวัสดิการความทัดเทียมน้อยกว่ามหาวิทยาลัยอื่น มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายค่าตอบแทน ตามมาตรฐานและต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันตลอดจนการมีสวัสดิการเทียบเท่าองค์กร เอกชนใหญ่ เช่น ประกันข้าราชการพยาบาล เงินชดเชย

5.3.1.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการได้รับสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงานไม่เพียงพอ ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายเสริมสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากรเหล่านั้น ไม่ว่าจะเป็นการต่อสัญญาการทำงานระยะยาวให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัย

5.3.1.3 ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จากผลการวิจัยบุคลากรในมหาวิทยาลัย ยังรู้สึกว่าการทำงานยังเป็นอุปสรรคต่อการใช้ชีวิตของตนเอง เช่น การออกกำลังกาย การท่องเที่ยว และการพักผ่อนอื่น ๆ ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีการนโยบายสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้พอดีกับบุคลากร การสร้างกิจการในมหาวิทยาลัย เช่น เริ่มวันที่สุดใสด้วยการทำสมาธิ

การใช้เวลากับครอบครัวให้มากขึ้น และการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพโดยการจัดกิจกรรมวิ่งมาราธอนหรือปั่นจักรยานในมหาวิทยาลัย

5.3.1.4 ด้านลักษณะการบริหาร จากผลการวิจัยบุคลากรในมหาวิทยาลัยควรให้ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่บุคลากรอย่างเท่าเทียมไม่เลือกที่มีรักที่ชิง ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจเท่า ๆ กัน ยอมรับความสามารถแต่ละบุคคลที่ต่างกัน และเกิดความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เปรียบเสมือนเพื่อนหรือพี่น้องกัน การทำงานนั้นก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.3.1.5 ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีการช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมน้อยที่สุด ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรักใคร่กลมเกลียวซึ่งกันและกัน เป็นจุดเริ่มต้นสามัคคี เสริมสร้างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรอื่น ๆ เช่น ธนาคาร โรงแรม หน่วยงานราชการอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรต่อไป

5.3.2.2 ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาครั้งต่อไป ครบถ้วน สมบูรณ์มากขึ้น ผู้ศึกษาขอเสนอการทำวิจัยเชิงคุณภาพ หรือควรใช้เทคนิคของ เครื่องมือในการศึกษาอื่น ๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

- กระมล ทองธรรมชาติ. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสยาม, 2555.
- กองแผนงาน มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. **รายงานประจำปี พ.ศ. 2559 มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2560.
- กัลยา มหาอำนาจ. **ความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่มีต่อกองงบประมาณ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
- กาญจนา นุใจกอง. **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.
- กานต์นลิน คงศักดิ์. **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์ การของพนักงานไปรษณีย์ สังกัดไปรษณีย์ เขต 7**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.
- กุลชยา เต็มชวลา. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2548.
- แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.
- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ลำพูนชิงเดินเกิน จำกัด**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- จำนง บุญมาก. **รายงานวิจัยการจูงใจแพทย์มารับราชการในกองทัพบก**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยกองทัพบก, 2515.
- จิตรราพร จันทรวงศ์. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2545.
- จิระชัย ยมเกิด. **ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.
- ฉัตรปารี อยู่เย็น. **รายงานวิจัยแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2555.
- ชาญชัย อินทรประวัตติ. **ปั้นเด็กให้เป็นบัณฑิต**. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2542.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ดาวศิริ เผ่าพันธุ์. การศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติและทัศนคติ ที่มีต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2556.
- ดวงพร เซอร์ประยูร. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552.
- ถนอม สหะวรกุลศักดิ์. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545.
- ทวีพันธ์ พัวสรรเสริญ. “ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. 4(1): 79-87; มกราคม-เมษายน, 2557.
- ทองใบ สุดซารี. ทฤษฎีองค์การวิเคราะห์แนวความคิด ทฤษฎี และการประยุกต์. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2552.
- ธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานสยามไซเคิลอินดัสตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.
- ธีรพงษ์ บุญรักษา. รายงานวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การปฏิบัติตัวของผู้นำวัฒนธรรมองค์กร และความรู้สึกผูกพันในองค์กรของบุคลากร: กรณีศึกษาอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2553.
- ธีรภูมิ เอกะกุล. ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2543.
- ธีรสุวัฒน์ มานะกิจ. ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2557.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. ผลของการรับรู้บรรยากาศต่อองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.
- นภาพิณ โหมาศวิน. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- นรุตม์ พรประสิทธิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.
- นันทนา ผ่องแสง. ความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการวิทยาลัยการพยาบาลเกื้อการุณย์. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.
- นาฏยา อ่วมผึ้ง. ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรพยาบาลในงานการพยาบาลอายุรกรรมโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์. การค้นคว้าอิสระปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
- นุตชา ภิญโญภาพ. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษาบริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- นุรีมัน ดอกเลาะ. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 2556.
- เน่งน้อย ชูนิกร. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.
- บุญเจือ วงศ์เกษม. การพัฒนาองค์การ. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช, 2530.
- บุญชม ศรีสะอาด. หลักการวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์, 2535.
- บุญแสง ชีระภากร. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน”, จุลสารพัฒนาข้าราชการ. 25(29): 7-12; กรกฎาคม - สิงหาคม, 2533.
- ปภาวดี เหล่าพานิชเจริญ. ความผูกพันต่อองค์การโรงพยาบาลรามาริบัติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหิดล, 2553.
- ประทีน ทิพรังศรี. ความผูกพันต่อองค์การ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.
- ประภาพรธณ พิชะ. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยพะเยา, 2556.
- ประภาภรณ์ แก้วสาหลง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2543.
- ปาริชาติ ขำเรือง. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสยาม, 2555.
- ผจญ เฉลิมสาร. “คุณภาพชีวิตการทำงาน”, วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต Productivity
World. 2(7): 24-25; มีนาคม- เมษายน, 2540.
- พรทิพย์ ทับทิมทองคำ. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิต
การทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.
- พรเทพ ล้อมพรม. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อ
องค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.
- พรพรรณ ศรีใจวงศ์. ความผูกพันต่อองค์การ ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐใน
เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- พัชราภรณ์ ศุภมั่งมี. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท สหพัฒนาพิบูล
จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.
- พิชญากุล ศิริปัญญา. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค :กรณีศึกษา
พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.
- พิชิต เทพวรรณ. “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความ
ได้เปรียบ ทางการแข่งขัน Strategic human resource management: concepts
and strategies for competitive advantage”, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2554.
- พิทยา โภคา. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2552.
- พิมพ์ชนก ทรายข้าว. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน).
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553.
- พิชญาดา ฟิ้นผา. สถิติธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2560.
- ไพโรจน์ สกรียากร. รายงานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรใน
เทศบาลนครปฐม. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2553.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ภรณ์ มหามนต์. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2529.
- มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
ขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- ยมนา ไพบาลพัฒนาสกุล. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษา
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555.
- รัชดาพร ร้องเสียง. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท ชัน ยาง
อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.
- รุจิราพรรณ คงช่วย. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
มัธยมศึกษา เขต 16”, ใน การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ
ครั้งที่ 7. น.21-30. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2559.
- รุจี อุษศิลป์ศักดิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
ในอำเภอเมืองเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.
- วรรณภา ลือกิตินันท์. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท
บิวตี้เจมส์ แพคตอรี จำกัดอุตสาหกรรมการผลิตในภาคตะวันออก”, วารสารวิทยาการ
จัดการ. 31(1): 1-14; มกราคม-มิถุนายน, 2544.
- วรรณภา เสนา. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท บิวตี้เจมส์
แพคตอรี จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, 2544.
- วรรณิ รัตนพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง. การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552.
- ศฤงวรรณ พันธุ์บุรณะ. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีกองการสาธารณสุขภูมิภาค.
กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาสังคมมหาบัณฑิต: สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์, 2542.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. รายงานวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน
มหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2557.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ศิริชัย กาญจนวาสี. ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม Classical test theory. พิมพ์ครั้งที่ 7
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- สมชื่น นาคพลัง. ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทฮิวเลตต์-แพคการ์ด
(ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต: สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2547.
- สมพงษ์ โมราฤทธิ์. รายงานวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสาธารณสุขในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่, ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่.
นนทบุรี: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2557.
- สมพิศ สุวรรณชัย. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว
เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.
- สมโภชน อเนกสุข. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยและ
วัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552.
- สิทธิโชค วรรณสันติ. “การปรับปรุงงาน ตอนคุณภาพชีวิตการทำงาน”, จุลสารพัฒนาข้าราชการ
พลเรือน. 4(1): 14-17, มกราคม, 2531.
- สุทิน สุทองหล่อ. การพัฒนาบทเรียนแบบโปรแกรมที่ใช้กับไมโครคอมพิวเตอร์สำหรับสอน
ซ่อมเสริมในวิชาสังคมศึกษา เรื่อง ความเข้าใจแผนที่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, 2533.
- สุภาพรณ์ ประสงค์ทัน. แนวคิดและปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555.
- สุรพงษ์ ภัยโยภาพ. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2546.
- สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.
- สุรีพร สุกุณี. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหิดล, 2558.
- เสนาะ ตีเยาว์. สุขภาพและความปลอดภัย ในเอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารส่วนบุคคล
หน่วยที่ 9 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ: วิกิตอนี่เพาเวอร์พอยท์,
2544.
- แสงเดือน รักษาใจ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัท
กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2554.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- โสภกา ทรัพย์อุดมมาก. **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- อนิวัช แก้วจำานงค์. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. สงขลา: พิมพ์ลักษณ์, 2556.
- อรจันท์ ศิริโชติ. **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 2556.
- อรรวรรณ เจริญผล. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. **คุณภาพชีวิต: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.
- อลิษา สุขปิติ. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.
- อำนาจ ธีระวนิช. **การจัดการยุคใหม่ Modern management**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2553.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”, **Journal of Occupational Psychology**. 63(1): 1 – 18; January, 1993.
- Buchanan II, B. “Building Organizational Commitment: the Socialization of Managers in Work Organization”, **Administrative Science Quarterly**. 19(4): 533-546, December, 1974.
- Burke. “Employee Engagement”, **Research Services**. <http://www.burke.com>. 12 January, 2003.
- Greenberg, A. and Baron, S. **Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work**. New Jersey: Prentice Hall, 1993.
- Hrebiniak, L. C. and Alutto, J. A. “Personal and Role - related Factors in Development of Organizational Commitment”, **Administrative Science Quarterly**. 15(1): 555 – 572; January, 1972.
- Kenter, R. M. “Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities”, **American Sociological Review**. 33(4), 499-517; May, 1968.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. **Human: Resource Management**. New York: Prince Hall, 1997.
- Mondy, R. W. and Noe, R. M. **Human Resource Management**. New York: Prince Hall., 1996.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- Schuler, R. S., Beutell, N. J. and youngblood, S. A. **Effective Personnel Management.** 3rd ed. Minnessota: Nest Publshing, 1989.
- Steers, R. M. **Organization Effectiveness.** California: Goodyear Publishers Inc, 1977.
- Umstot, E., Huse, F. and Cummings, T. G. **Organization Development and Change.** Minnesota: West Publishing, 1985.
- Umstot, D. D. **Understanding Organizational Behavior.** Minnessota: West Publishing Co, 1984.
- Walton, R. E. "Improving Quality of Work Life", **Harvard Business Review.** 15(5): 12-16; July, 1974.

ภาคผนวก

แบบสอบถามใช้ในการวิจัยเรื่อง
การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ:
กรณีศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ: กรณีศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี

คำชี้แจง ขอความอนุเคราะห์ บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีและมหาวิทยาราชภัฏอุบลราชธานีพิจารณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ แบบสอบถามนี้มี 5 ตอน โดยขอให้ตอบทุกข้อโดยละเอียดดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร จำนวน 10 ข้อ
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ 19 ข้อ
 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน 31 ข้อ
 ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 18 ข้อ
 ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

- | | | |
|--|--|--|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> 1) ชาย | <input type="checkbox"/> 2) หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> 1) 21-30 ปี | <input type="checkbox"/> 2) 31-40 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 3) 41-50 ปี | <input type="checkbox"/> 4) 51 ปีขึ้นไป |
| 3. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 2) ระดับปริญญาตรี |
| | <input type="checkbox"/> 3) ระดับปริญญาโท | <input type="checkbox"/> 4) ระดับปริญญาเอก |
| 4. สถานะภาพสมรส | <input type="checkbox"/> 1) โสด | <input type="checkbox"/> 2) สมรส |
| | <input type="checkbox"/> 3) ม่าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ | <input type="checkbox"/> 4) อื่นๆ ระบุ..... |
| 5. สายงานที่ปฏิบัติงาน | <input type="checkbox"/> 1) สายวิชาการ | <input type="checkbox"/> 2) สายสนับสนุน |
| 6. ตำแหน่ง | <input type="checkbox"/> 1) ข้าราชการ | <input type="checkbox"/> 2) พนักงานราชการ |
| | <input type="checkbox"/> 3) พนักงานมหาวิทยาลัย | <input type="checkbox"/> 4) ลูกจ้างประจำ |
| | <input type="checkbox"/> 5) ลูกจ้างชั่วคราว | <input type="checkbox"/> 6) บุคลากรอื่น ๆ |
| 7. สถานที่ปฏิบัติงานคณะ/กลุ่มสายคณะ..... | | |
| 8. มหาวิทยาลัย | <input type="checkbox"/> 1) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี | <input type="checkbox"/> 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี |
| 9. ประสบการณ์ทำงาน | <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 2) 5-10 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 3) 11-15 ปี | <input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 15 ปี |

10. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 1) ไม่เกิน 15,000 บาท/เดือน 2) 15,001- 30,000 บาท/เดือน
 3) 31,001-50,000 บาท/เดือน 4) ตั้งแต่ 50,001 บาท/เดือนขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ

คำชี้แจง: คำถามต่อไปนี้เป็นการสอบถามปัจจัยสำคัญในด้านต่าง ๆ ของปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติบนพื้นฐานของความเป็นจริงขององค์กร โปรดให้คะแนนโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น

ข้อ	ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความเห็นตามสภาพความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความหลากหลายในการทำงาน						
1	งานที่ท่านปฏิบัติมีกิจกรรมในการทำงานที่หลากหลายไม่จำเจ					
2	งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานได้อย่างหลากหลาย					
3	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ					
4	งานที่ท่านปฏิบัติมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน					
5	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์					
ด้านการมีอิสระในการทำงาน						
6	ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเองได้					
7	ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
8	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเป็นอิสระในการออกแบบการทำงานตามที่ตนเองต้องการ					
9	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นอิสระท่านในการตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
10	การมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ หรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความเห็นตามสภาพ ความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน						
11	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน					
12	ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเป็นอย่างดี					
13	ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะไม่ซ้ำซ้อนกับงานอื่น ทำให้ท่านสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง					
14	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน					
ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น						
15	งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน					
16	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้น เป็นงานที่ต้องประสานงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ					
17	ท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรการเป็นงานที่ทำทนาย					
18	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ					
19	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง: คำถามต่อไปนี้เป็นการสอบถามปัจจัยสำคัญในด้านต่าง ๆ ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บนพื้นฐานของความเป็นจริงขององค์กร โปรดให้คะแนนโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น

ข้อ	ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเห็นตามสภาพความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง						
1	ท่านได้รับเงินเดือน เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด					
2	ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
3	ท่านได้รับสวัสดิการความทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันสังคม ฯลฯ					
4	ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ					
5	ท่านได้รับเงินเดือนคุ้มค่าต่อการทุ่มเทในการทำงาน					
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย						
6	หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ห้องทำงาน ฯลฯ					
7	หน่วยงานของท่านมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงานเพียงพอและเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ห้องน้ำ ห้องพักเบรก อุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่น ๆ					
8	หน่วยงานของท่านมีการเตรียมพร้อมและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยอยู่เสมอ					
9	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการที่เหมาะสม เช่น อากาศถ่ายเทได้สะดวก แสงสว่างเพียงพอ					
10	หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบป้องกันความปลอดภัยอย่างเหมาะสม เช่น การซ้อมหนีภัย ถังดับเพลิง และอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยอย่างเพียงพอ					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน						
11	หน่วยงานของท่านมอบหมายงานที่ทำทายเพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่					

ข้อ	ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเห็นตามสภาพความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม เช่น สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการจัดฝึกอบรม สอนงาน					
13	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาล					
14	หน่วยงานมีระบบการดำรงรักษาบุคลากร ให้อยู่กับมหาวิทยาลัยที่ดี					
15	หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการต่าง ๆ อย่างดีทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน					
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน						
16	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม					
17	ท่านคิดว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี					
18	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรม เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ กิจกรรมนันทนาการ การดูงานนอกสถานที่					
19	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรักใคร่สามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน					
20	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการปรึกษาหารือ ให้คำแนะนำในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ					
ด้านลักษณะการบริหาร						
21	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเหมาะสม					
22	หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ไม่สั่งการซ้ำซ้อนกัน					
23	หน่วยงานของท่านมีการวางกฎระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนและเสมอภาค					
24	ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับ เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม					

ข้อ	ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเห็นตามสภาพความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
25	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ แนะนำในการทำงานอยู่เสมอ					
26	ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่บุคลากรอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกที่มีภักดิ์ที่ซึ้ง					
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว						
27	ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน สังคม ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี					
28	ท่านสามารถทำงานควบคู่ไปกับการดูแลสมาชิกในครอบครัวได้เป็นอย่างดี					
29	สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนให้ท่านสามารถนำงานมาทำงานที่บ้านได้แม้จะเป็นเวลาของครอบครัว					
30	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการพบปะ สังสรรค์ กับเพื่อนฝูง					
31	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการใช้ชีวิตของตนเองเช่น การออกกำลังกาย การท่องเที่ยว และการพักผ่อนอื่น ๆ					

**ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
ในจังหวัดอุบลราชธานี**

คำชี้แจง: คำถามต่อไปนี้เป็น การสอบถามปัจจัยสำคัญในด้านต่าง ๆ ของความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี บนพื้นฐานของความเป็นจริงของ
องค์กร โปรดให้คะแนนโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของ
ท่าน เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความสอดคล้องสภาพ ความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร						
1	ท่านเชื่อมั่นและยอมรับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจแม้ว่างานนั้นจะยากลำบาก					
2	ท่านมีความเชื่อมั่นว่ามหาวิทยาลัยของท่านสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น					
3	ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมของมหาวิทยาลัยว่าจะนำพาท่านไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ					
4	ท่านเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ท่านเป็นอย่างดี					
5	ท่านเชื่อมั่นในมหาวิทยาลัยแม้ว่าจะมีผู้กล่าวถึงมหาวิทยาลัยในทางที่ไม่ดี					
6	ท่านยอมรับและการเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่					
ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร						
7	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นอย่างยิ่ง					
8	ท่านยังคงทำงานกับมหาวิทยาลัยในปัจจุบันต่อไปแม้มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า					
9	ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นมหาวิทยาลัยที่ดีที่สุด สำหรับการเลือกทำงานด้วย					
10	ท่านไม่เคยรู้สึกเบื่อหน่ายแม้ว่าการทำงานจะพบกับอุปสรรคหรือปัญหาในการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความสอดคล้องสภาพ ความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	ท่านจะตั้งใจทำงานกับมหาวิทยาลัยจนกว่าจะเกษียณอายุงาน แม้จะได้รับผลตอบแทนไม่มากนัก					
ด้านความเต็มใจและทุ่มเท						
12	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จต่อมหาวิทยาลัย					
13	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือจะต้องมาทำงานในวันหยุด					
14	ท่านเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานของท่าน เพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
15	ท่านทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ทุกครั้ง เมื่อได้รับมอบหมายงาน					
16	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับมหาวิทยาลัยเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
17	ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง					
18	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้ว่าจะจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายณัฐวุฒิ ธนาคุณ
วันเดือนปีเกิด	วันอาทิตย์ที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2532
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2550 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช จังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ.2553 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเคมีและชีวภาพ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี