

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

นารีรัตน์ บุญมั่ง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

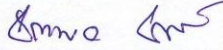
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ นารีรัตน์ บุญมั่ง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์



..... ประธาน

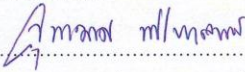
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)



..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชิตพล ชัยมะดัน)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า



..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์)



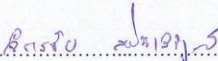
..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)



..... กรรมการ

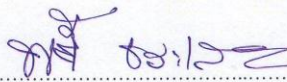
(อาจารย์ ดร.ชิตพล ชัยมะดัน)



..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัญญ์ ธารเสนา)

วันที่ 12 มี.ย. 2560

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต อาจารย์ที่ปรึกษา รวมถึง ดร.ชิตพล ชัยมะดัน
ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบและแก้ไข
ข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้กำลังใจและกรุณาได้ถามถึงความคืบหน้าเป็นอย่างดียิ่งตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ ประธานและกรรมการทุกท่าน ที่กรุณาให้ความรู้ให้คำปรึกษาตรวจ
แก้ไขผลงาน ทำให้วิทยานิพนธ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ
และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำและแก้ไข
เพื่อนำมาปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าหน้าที่ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา รวมทั้งเพื่อน ๆ
นักศึกษาวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รุ่นที่ 6 ซึ่งได้ร่วมงานกัน
ขณะศึกษาอยู่ ณ สถาบันนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
จังหวัดชลบุรี ที่ได้กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามให้ผู้วิจัยจนได้ข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิจัย
ซึ่งเป็นที่หวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

คุณค่าอันพึงมีของวิทยานิพนธ์ขอมอบให้เพื่อทดแทนคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์
และผู้ที่มีพระคุณทั้งอดีตและปัจจุบันที่สนับสนุนให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จ
ทั้งในหน้าที่การงานตราบทุกวันนี้และตลอดไป

นารีรัตน์ บุญมั่ง

56930173: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร

นารีรัตน์ บุญมั่ง: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี
(THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AMONG PERSONNEL WORKING FOR RAJAMANGALA UNIVERSITY
TECHNOLOGY TAWAN-OK, BANGPHRA CAMPUS QUALITY OF SERVICE PROVIDED
BY PATTAYA FLOATING MARKET COMPANY) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พงษ์เสฐียร
เหลือองลงกต, ปร.ด. 109 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี”
มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตบางพระจังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตบางพระจังหวัดชลบุรี
3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตบางพระจังหวัดชลบุรี ประชากรที่ใช้ใน
การศึกษาคั้งนี้คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตบางพระ
จังหวัดชลบุรี คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%
ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คนและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วนหลังจากนั้นจึงใช้
วิธีการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่ายแบบจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม
ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ใช้สถิติ Pearson
product moment correlation เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 01

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขต
บางพระจังหวัดชลบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและมีความผูกพันต่อ
องค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวม
ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เมื่อพิจารณา
รายด้านพบว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
จังหวัดชลบุรี

56930173: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: RELATIONSHIP/ QUALITY OF WORK LIFE/ ORGANIZATIONAL
COMMITMENT

NARERUT BUNMUNG: THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK
LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG PERSONNEL WORKING FOR
RAJAMANGALA UNIVERSITY TECHNOLOGY TAWAN-OK, BANGPHRA CAMPUS.

ADVISOR: PONGSATEAN LUENGALONGKOT, Ph.D. 109 P. 2017.

The purpose of this study was threefold. First, it aimed at examining a level of quality of work life among personnel, working for Rajamangla University Technology Tawan-Ok, Bangpra campus. Also, this study attempted to investigate a level of organizational commitment among these staff. The third purpose of this study was to determine the relationship between these employees' quality of work life and organizational commitment. The population participating in this study was people working for Rajamangla University Technology Tawan-Ok, Bangpra campus. There were 228 subjects recruited by Taro Yamane's formula and by a stratified sampling technique as well as a simple random sampling technique. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The collected data were analyzed in a form of percentage, means, and standard deviation. To test the hypotheses, the test of Pearson Product Moment Correlation Coefficient was administered at a significant level of .01.

The results of this study revealed that the level of both quality of work life and organizational commitment among the personnel working for Rajamangla University Technology Tawan-Ok, Bangpra campus was at a moderate level. Finally, based on the results from the comparison, no statistically significant relationship was found between the level of quality of work life and organizational commitment among these personnel working for Rajamangla University Technology Tawan-Ok, Bangpra campus, Chon Buri Province.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	22
ข้อมูลทั่วไปมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	46
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
4 ผลการวิจัย.....	50
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	50
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี.....	53
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี.....	66
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน	71
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
สรุปผลการวิจัย.....	76
อภิปรายผล.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	94
ภาคผนวก ก.....	95
ภาคผนวก ข.....	102
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	109

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	เปรียบเทียบทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 19
2	เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร..... 28
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 43
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล..... 51
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม..... 53
6	จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ..... 54
7	จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน..... 56
8	จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล..... 57
9	จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน..... 59
10	จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านประชาธิปไตยในองค์กร..... 60
11	จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว..... 61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12 จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	63
13 จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี.....	64
14 จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ.....	66
15 จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ ขององค์การ.....	67
16 จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ในองค์การ.....	69
17 จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี.....	70
18 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี.....	71
19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	73

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 โครงสร้างส่วนราชการและส่วนงานภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออก.....	34

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร การบริหารงานขององค์กรจะประสบผลสำเร็จ ได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ ในงานที่รับผิดชอบ มีการร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคีและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน งานนั้นก็จะสำเร็จ ตามที่องค์กรตั้งไว้ (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539) ดังนั้น ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้น ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งองค์กรที่สามารถบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจะทำให้เกิดการได้เปรียบในการแข่งขัน (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรโดยมองว่า งานจะมีคุณภาพได้จะต้องเกิดจากการสร้างสรรค์ของคนที่มีความคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ดังนั้น องค์กรจึงมุ่งหวังให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งผลที่ได้จะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์กรด้วย การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้น อุทิศเวลา แรงกาย แรงใจของตนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ และตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรเป็นอย่างดี (สุรัชย์ แก้วพิกุล, 2552) และจากการส่งเสริม ให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร ย่อมทำให้บุคลากรในองค์กร เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้น ในองค์กร เพราะความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ขององค์กรและเป็นพื้นฐานที่จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร อีกทั้งสามารถ ลดสถิติการขาดงาน ลดอัตราการเข้าออกจากงาน ซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล คือ สถาบันการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงลงพระปรมาภิไธยและได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 ทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีการรวมกลุ่ม วิทยาเขตจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

รัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล, 2548) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบันในอุดมศึกษาของรัฐในระบบราชการ มีหน้าที่ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างมากในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน การสร้างโอกาสในความก้าวหน้า การรักษาคณินให้อยู่กับองค์กร มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องสร้างระบบกลไกในการบริหารบุคลากรที่มีคุณภาพตอบสนองการขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัย

เนื่องจากสภาพปัญหาปัจจุบันบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระจังหวัดชลบุรี มีปัญหาเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานบางประเด็น กล่าวคือ ที่ผ่านมามีพบว่า สถิติการลาออกจากงาน รวมถึงการขาดงานและการมาทำงานสายเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน ซึ่งหากทีมงานผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาที่กล่าวมาได้ จะส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพในการพัฒนาได้เต็มที่ หากไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้จะทำให้เกิดปัญหาต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยในอนาคต ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรมีคุณภาพการทำงานที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลให้สามารถบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในองค์กรต่อไป

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี โดยผลการวิจัยที่ได้สามารถนำมาใช้ในจัดทำแผนกลยุทธ์การวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 2 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์
กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 3 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์
กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 5 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 6 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์
กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 7 ประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 8 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัด
ชลบุรี

สมมติฐานที่ 9 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาโดยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Walton, 1973) และความผูกพันต่อองค์กร (Portor & Smith, 1998) มาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี
2. ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

3. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ตามแนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Walton, 1973) และแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร (Portor & Smith, 1998) สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ (Walton, 1973)

ประกอบด้วย

- 1.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 1.2 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 1.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
- 1.4 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
- 1.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 1.6 ประชาธิปไตยในองค์กร
- 1.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 1.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ (Portor & Smith, 1998)

ประกอบด้วย

- 2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี จำนวน 528 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก, 2558)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ทำการวิจัยในระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่แต่ละบุคคลได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตและความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง นโยบายหรือมาตรการที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานเพื่อดูแลและป้องกันอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในการงาน ทั้งในเรื่องรายได้และตำแหน่ง

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง โอกาสที่ได้รับเพิ่มเติมในการศึกษา การฝึกอบรม ฐานสัมมนาของพนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ และโอกาสในการนำความรู้ความสามารถ เทคนิค วิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองและองค์การ

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่า มีคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

6. ประชาธิปไตยในองค์การ หมายถึง การให้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิของบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

7. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ระดับความรู้ดีกว่างานหรือองค์กรที่ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นประโยชน์ต่อสังคม ความรู้สึกภูมิใจในงานและองค์กรของตน ความมีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับจากสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนพยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

องค์กร หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

บุคลากร หมายถึง บุคลากรซึ่งปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 2 สาย คือ สายวิชาการ และสายสนับสนุน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.4 เปรียบเทียบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.4 เปรียบเทียบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ข้อมูลทั่วไปมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 4.2 งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.3 งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังนี้

Walton (1973) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สถานภาพ ตัวบุคคล หรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

Bluestone (1977) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร

UNESCO (1978) คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึของการอยู่ร่วมกันอย่างพอใจ มีความสุข ความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ โดยชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร ที่อยู่อาศัย และรายได้

Skovan (1983) ได้ให้ความจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพการทำงานเป็นกระบวนการขององค์กร ทำให้เกิดความมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกทุกระดับขององค์กร ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการ และผลลัพธ์ต่าง ๆ ให้ดีขึ้น กระบวนการที่ยึดหลักค่านิยมร่วมกันนี้มุ่งบรรลุเป้าหมายสองมิติ คือ ด้านประสิทธิผลขององค์กรและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กร

Kossen (1991) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิผลตอบสนองความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร

Rao (1992) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์กร โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงานสูง นำไปสู่ผลที่ได้รับ คือ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและนำองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสมบูรณ์ในการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีกำลังกาย กำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

จิตสุดา มงคลวัฒน์ (2549) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

คำตอบแทนในงาน และการผสมผสานระหว่างชีวิตและงาน อันนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เพื่อไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

จิตติพร หงษา (2549) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึก และความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันไป โดยมีจุดเน้น ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน การใช้ความสำคัญกับคุณค่าความเป็นมนุษย์ การมีส่วนร่วม และประชาธิปไตยในองค์กร ทั้งนี้ ในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์กรให้เข้าไปในทิศทางที่ดีขึ้น จึงส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพต่อองค์กร

สุลาวณิชย์ ศิริคำฟู (2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง จิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การทำงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อัจฉรา เนียมหอม (2551) ได้ให้คำนิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการรับรู้ และประเมินภาวะต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานและสภาพแวดล้อมของงาน และการรับรู้ และการประเมินของบุคคลนี้จะแตกต่างกันไปตามพื้นฐานชีวิตของบุคคล สถานภาพและบทบาท และความสามารถของบุคคลในการตอบสนองต่องานสภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพแวดล้อม ของชีวิต

ปวีณา กรุงพลี (2552) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต การทำงานที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างครอบคลุมไปทุกด้าน ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของบุคคล

ธีระพนธ์ มณีสุด (2552) คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ลักษณะสภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคลในขณะที่ทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องผสมผสานกัน ระหว่างหน่วยงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของการดำเนินชีวิตในการทำงาน ของบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำได้

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

Delamotte and Takezawa (1984) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. เป้าหมายประเพณี
2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน
3. อิทธิพลใจการตัดสินใจ
4. ความท้าทายในงาน
5. ชีวิตการทำงาน

Casio (1988) กล่าวถึงประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบัน
การทำงานสหรัฐอเมริกา โดยมีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. ความร่วมมือของลูกจ้าง
2. การพัฒนาอาชีพ
3. การแก้ไขปัญหา
4. การส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน
5. ความมั่นคงของงาน
6. การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน
7. ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน
8. ความภาคภูมิใจในองค์กร

Brenardine and Russel (1998) ได้เสนอองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ไว้ดังนี้

1. สภาพการทำงาน (ความปลอดภัย สุขภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ)
2. การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีความเสมอภาค
3. การจ้างงานที่มั่นคง
4. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ประชาธิปไตย (การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ)
7. ความพึงพอใจของพนักงาน
8. รายได้เพียงพอ
9. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
10. การฝึกอบรมให้พนักงานทุกระดับ
11. การสนับสนุนการพัฒนาทักษะหลาย ๆ ด้าน
12. การให้สหภาพมีส่วนร่วมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

สรวงสรรค์ ตะปิ่นตา (2541) ได้อธิบายถึงหลักสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security)
2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The principle of equity)
3. หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individuation)
4. หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy)

ลัดดาวัลย์ สุกสุข (2550) กล่าวถึงคุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีประกอบด้วย 13 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน
4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย
5. การมอบหมายงานหลายด้าน
6. การควบคุมงานสถานที่ทำงานและตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต
10. การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
11. อำนาจหน้าที่
12. การยกย่อง
13. งานที่ก้าวหน้า

บุญแสง ชีระภากร (2553) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในงาน
5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต

7. บุรณาการทางสังคม
8. การมีส่วนร่วมในองค์กร
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต

สรุปองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีที่จะช่วยให้พนักงานมีความตั้งใจ ทুম่การทำงานให้กับองค์กรและพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่นั้น องค์กรต้องจัดสวัสดิการให้เหมาะสม ทั้งนี้สวัสดิการที่พนักงานได้รับต้องมีคุณค่าและมีการปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอให้สมกับที่พนักงานได้ทุ่มเทกำลังใจทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ

แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการทำงานที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงานหรือองค์กรนั้น การทำงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันบุคคลทุก ๆ คนก็ต้องมีความต้องการที่จะทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพชีวิต ซึ่งทุก ๆ คนจะมีจุดมุ่งหมายในชีวิตและความต้องการจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดดังนี้

Walton (1973) กล่าวว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for quality of working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth and security) หมายถึง ควรให้ความสนใจการให้บุคลากรได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกทำทนายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาให้กับสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม

Skrovan (1983) กล่าวว่า ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. Development หมายถึง การพัฒนาการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย

2. Dignity หมายถึง การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้นำที่มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์การได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. Daily practice หมายถึง การฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ ซึ่งในการทำงานแต่ละวันจะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี ดังนั้น ในการประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวันซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานในระยะยาวจำเป็นที่แต่ละองค์การควรได้ให้ความสำคัญ

Umstot (1984) กล่าวว่า ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องมีคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้ คือ

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทนายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง

4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิการ หมายถึง การให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเองและการนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

5. การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จและเห็นคุณค่า ซึ่งจะมีผลกระทบต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าคุณชนหรือสังคมมีความสำคัญและความรู้สึกว่ามีเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร คำตอบอาจแตกต่างกัน เพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นด้วยว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. จังหวะชีวิตโดยส่วนตัว หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้รับความสมดุลกับบทบาทของชีวิตนั้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัว

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการจัดการของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การจำกัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง

Huse and Cumming (1985) กล่าวว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ที่สำคัญไว้ 8 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน คือ การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้อื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) คือ การที่พนักงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตรายแก่บุคลากรที่ทำงาน

3. การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (Development of human capacities) หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ คือ การที่พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากภาระงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ปฏิบัติเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ปฏิบัติได้รับทราบผลการทำงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ทำให้ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร อบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากจากแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) คือ การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานทุกคนได้รับการเคารพในสิทธิและคงความเป็นปัจเจกบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

7. ภาวะอิสระงานจากงาน (Total life space) คือ ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิต ระหว่างช่วงทำงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานที่ได้มีช่วงคลายเครียดจากภาระงานที่ได้รับ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) คือ กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะไม่รับผิดชอบต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงาน

Dubrin (1992) ได้กำหนดเกณฑ์ 7 ประการ ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. รายได้ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนของรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอก องค์กรเชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญ

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน โดยบุคคลจะมีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลาย ๆ องค์กรได้กลายเป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการควบคุมรายจ่าย แต่พนักงานต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

3. ความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากพนักงานทุกคนต้องการงานที่มีความมั่นคง ซึ่งต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน โดยการให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาการทำงานที่สะดวก ต่อพนักงานเอง เช่น การให้เข้าทำงานและเลิกงานในเวลาที่เหมาะสมที่ต้องการ การจ้างพนักงานชั่วคราว การให้ทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์ เป็นต้น

5. ความเครียดจากการทำงานเกิดจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญ ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียด และไม่สะดวกสบายจากการทำงานจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยพนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกระงับตนเองว่าตนเอง มีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน

7. ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน โดยแนวโน้มความต้องการของพนักงาน ในการนำระบอบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น แต่องค์กรจะต้องรับฟัง ความต้องการความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร

Nagayama (1993) แห่งมหาวิทยาลัย Tokai ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสนใจศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานสายธุรกิจ (White collar workers) โดยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบ เรื่องดังกล่าวกับประเทศต่าง ๆ และได้สรุปมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม
 - 1.1 เงินเดือนที่พอเพียง
 - 1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
 - 2.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล
 - 2.2 สภาพสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
 - 2.3 ห้องทำงานถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน
 - 3.1 มีอิสระในการทำงาน
 - 3.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน
4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
 - 4.1 มีการพัฒนาตนเอง
 - 4.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
 - 4.3 มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน
 - 5.1 ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใด ๆ
 - 5.2 ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค
 - 5.3 ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย
6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน
 - 6.1 เคารพในเรื่องส่วนบุคคล
 - 6.2 เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
 - 6.3 เคารพในความเสมอภาค
7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน
8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างเจ้าหน้าที่การทำงานกับการดำเนินชีวิต

ของคณงาน

9. บทบาทสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

Cummings and Worley (1997) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate & Fair compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับการะงาน
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Safe & Healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสถานที่ที่เหมาะสม ไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้า
5. ด้านความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความมั่นใจของพนักงานว่าสามารถทำงานอยู่ต่อไปได้และไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยปราศจากความผิด
6. ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
7. ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารงานมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน มีความเท่าเทียมและเป็นธรรม

8. ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน (The total life space) หมายถึง ภาวะที่พนักงาน มีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาพัก

9. ด้านความภูมิใจในองค์กร (Social relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง

สรุปได้ว่าจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นแนวทางสำคัญ ที่จะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของการทำงานให้กับพนักงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และการที่จะวัดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ครอบคลุมสภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ

การเปรียบเทียบแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามรายละเอียดที่กล่าวมา เบื้องต้นนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสรุปเพื่อเปรียบเทียบทฤษฎีของนักวิชาการ ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการ	รายละเอียด
Walton (1973)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. ประชาธิปไตยในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
Skrovan (1983)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Development หมายถึง การพัฒนาการดำเนินงานด้านต่าง ๆ 2. Dignity หมายถึง การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และได้รับการยกย่อง 3. Daily practice หมายถึง การฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	รายละเอียด
Umstot (1984)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิการ 5. การบูรณาการด้านสังคม 6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญ 7. จังหวะชีวิตโดยส่วนตัว 8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม
Huse and Cumming (1985)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมละเพียงพอ (Adequate and fair compensation) 2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) 3. การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (Development of human capacities) 4. ความก้าวหน้า (Growth) 5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) 6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) 7. ภาวะอิสระงานจากงาน (Total life space) 8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance)
Dubrin (1992)	<ol style="list-style-type: none"> 1. รายได้ 2. ผลประโยชน์ของพนักงาน 3. ความมั่นคงในการทำงาน 4. ทางเลือกในการทำงาน 5. ความเครียดจากการทำงาน 6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน 7. ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	รายละเอียด
Nagayama (1993)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย 3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน 4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน 5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน 6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน 7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน 8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างเจ้าหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตของคนงาน 9. บทบาทสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน
Cummings and Worley (1997)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate & Fair compensation) 2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Safe & Healthy environment) 3. ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) 4. ด้านความมั่นคงในงาน (Security) 5. ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social integration) 6. ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) 7. ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน (The total life space) 8. ด้านความภูมิใจในองค์กร (Social relevance)

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ (Walton, 1973) มาใช้เป็นตัวแปรอิสระ เนื่องจากเป็นแนวความคิดที่ถูกกลั่นกรองมาจากทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความเกี่ยวข้องครอบคลุมที่จะทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและสามารถกำหนดรูปแบบในการสอบถามประชากรกลุ่มตัวอย่างได้อย่างครบถ้วน และได้ผลการศึกษาที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจจากองค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

Smith et al. (1983) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร นั่นคือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยอาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือไปกว่าบทบาทหน้าที่รับผิดชอบอยู่โดยตรง (Extra role behavior) ซึ่งสมาชิกยินดีจะกระทำเพื่อองค์กรโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ

O'Reilly and Chatman (1986) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตใจที่บุคคลมีความรู้สึกต่อองค์กร สะท้อนถึงระดับที่บุคคลแสดงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือยอมรับในคุณลักษณะและเป้าหมายขององค์กร

Eisenberger, Fasolo, and Davis-LaMastro (1990) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติซึ่งแสดงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งในองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความขยันหมั่นเพียรของสมาชิก และเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร

Buchanan (1994) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กร

Porter and Smith (1998) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความผูกพันที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างบุคลากรและองค์กรการ

Herscovith and Meryer (2002) อธิบายความผูกพันต่อองค์กร คือ ความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อและความรู้สึกในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Mathis and Jackson (2003) อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของบุคลากรและความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

Charles (2006) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็น ระดับความพยายามอย่างละเอียด รอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของบุคลากรที่ใส่ไปในงาน

Development Dimensions International; DDI (2009) ได้อธิบายความผูกพันในงานของบุคลากรว่าหมายถึง สิ่งที่เกิดจากการที่บุคลากรมีความสุข (People enjoy) และความเชื่อ (Believe) ในสิ่งที่พวกเขาได้กระทำและรับรู้ถึงคุณค่า (Value) ในสิ่งนั้น

วิเชียร วิทยอุดม (2547) ได้ให้คำจำกัดความความผูกพันกับองค์กร คือ สถานะซึ่งบุคลากรต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมายในฐานะที่เขาเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร บุคลากรจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรถึงขนาดมีความสุข (Commitment) และจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กร ใครจะเห็นความก้าวหน้าขององค์กรทราบเท่าที่องค์กรยังสร้างความพอใจให้กับบุคลากรอยู่ แต่เมื่อไรความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร บุคลากรก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรได้มาก

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549) กล่าวว่าองค์กรที่จะประสบความสำเร็จ องค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาสแก่บุคลากรสมาชิก มักจะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาควิมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูงและทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของตนเอง แก่ตัวแทนองค์กรเมื่อถูกคนกล่าวหา และมักจะทำให้สรรพนามตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์กร

ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์ (2551) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กร (Organization commitment) หมายถึง ทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกและไม่เต็มใจที่จะจากองค์กร

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรและทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องนั้นแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมของธุรกิจนั้น เช่น ลักษณะขององค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม เชื้อชาติ เป็นต้น โดยมีนักวิชาการเสนอแนวคิดดังนี้

March and Simon (1958) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความต้องการ
2. ความปรารถนา
3. ทักษะความรู้
4. ความคาดหวัง

Sheldon (1971) ได้กล่าวปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับการศึกษา รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์

Porter and Steers (1973) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่ายังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กรหรือจะออกจากองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์กร
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน
4. ปัจจัยส่วนตัว

Steer and Porter (1983) ได้สรุปปัจจัยความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ดังนี้

1. โครงสร้างขององค์กร
2. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน
3. ลักษณะของบทบาท
4. ประสบการณ์ในการทำงาน

Baron (1986) ได้อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กร และเกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน
2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่
3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล
4. เกิดจากสภาพการทำงาน

Doering and Rhodes (1989) ได้กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสาระของงาน เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน เช่น ผู้ร่วมงาน พฤติกรรมการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร
3. ปัจจัยด้านองค์กร เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือลักษณะขององค์กร โดยตรง
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน องค์กร หรือสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น ความคาดหวังจากสังคม โอกาสในการได้งานใหม่ และครอบครัว
5. ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา และค่านิยมส่วนตัว

Allen and Meyer (1990) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึกรู้ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิภริยาของหัวหน้างาน
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันรู้สึกต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การพึงพองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหาร

Watts, Head of Towers Perrin (2003, อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลัง, 2547) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านวัตถุ โดยทั่วไปเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลกับองค์กร เช่น ขอบเขตของงาน บทบาทที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร
 2. ปัจจัยทางด้านอารมณ์ จะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจส่วนบุคคลและความรู้สึกของแรงบันดาลใจ พร้อมประกาศตัวเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมายและขององค์กร
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ต้องอาศัยปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคลในด้านจิตวิทยา บุคคลที่มีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม แต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน ทั้งทางสติ ปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถ

ในการปรับตัวของบุคคลนั้น ซึ่งองค์การควรศึกษาความต้องการด้านต่าง ๆ ของบุคลากร และตอบสนองให้ตรงตามความต้องการนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในการทำงาน ความสัมพันธ์ และการสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งดึงดูดให้คนอยู่ในกลุ่มได้ ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าว ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งองค์การควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ส่งเสริมและสนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานในหน่วยเดียวกัน

3. ธรรมชาติขององค์การ การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะช่วยสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การได้

4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทายในการทำงาน และความสนใจในงานล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้งสิ้น

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีดังนี้

1. คุณสมบัติงานชีวภาพ
2. การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล
3. โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ
4. การมีส่วนร่วมในงาน
5. ลักษณะของงาน

สรุปจะพบว่า การที่จะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานจะต้องอาศัยความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 3 ส่วน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการจัดการ (ตัวบุคลากรหัวหน้างาน และองค์การ) ถ้าบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ อัตราการขาดงาน การมาสาย การลางานก็ลดลง องค์การสามารถควบคุมและวางแผนจัดการองค์การให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์การที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิด ไว้ดังนี้

Buchanan (1974) ได้เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์การมีส่วนสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เป็นความภาคภูมิใจในองค์การและมีจุดมุ่งหมายเดียวกับองค์การ
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) หมายถึง การทุ่มเทกำลังกายและจิตใจในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ต่อองค์การ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ

3. ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

Steers (1977) ได้ทำการแบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristic) ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง และเงินเดือนหรือรายได้

2. ลักษณะงาน (Job characteristic) โดยพบว่าลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง

3. ประสบการณ์การทำงาน (Work experience) คือ การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยอาจเป็นประสบการณ์ที่ดีหรือไม่ดีก็ได้ และลักษณะประสบการณ์นี้จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีส่วนที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ คือ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กรและมีความเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความผูกพันที่เกิดจากการที่องค์กรได้จ่ายค่าตอบแทนขององค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนกับการให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความคิดว่าเมื่อได้เข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรแล้วก็ต้องมีความผูกพันและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

Porter and Smith (1998) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนพยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและความหวังใจต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอก

กับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

Miner (1992) ได้ทำการแบ่งลักษณะความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 ประการ ดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior commitment) คือ ความผูกพันต่อองค์การ ที่แสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและมีลักษณะคงที่ โดยจะไม่มีการย้ายหรือเปลี่ยนแปลง ที่ทำงานและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพภายในองค์การไว้

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) คือ ความรู้สึกที่บุคคล มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยบุคคลากรจะมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ขององค์การและมีความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถในการทำงาน ให้กับองค์การ

กล่าวโดยสรุปคือทฤษฎีความผูกพันของพนักงานจะช่วยในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจ ที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์การเพื่อประโยชน์ขององค์การ และมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปเพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ ความมีประสิทธิภาพขององค์การ

การเปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้ทำการสรุป เพื่อเปรียบเทียบทฤษฎีของนักวิชาการ ได้ดังนี้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการ	รายละเอียด
Buchanan (1974)	ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วม กิจกรรมขององค์การ มีลักษณะ 3 ประการ คือ <ol style="list-style-type: none"> 1. การแสดงตน (Identification) 2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ (Involvement) 3. ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty)

ตารางที่ 2 (ต่อ)

นักวิชาการ	รายละเอียด
Steers (1977)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristic) 2. ลักษณะงาน (Job characteristic) 3. ประสบการณ์การทำงาน (Work experience)
Allen and Meyer (1990)	<p>ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นความรักใคร่ของสมาชิกที่จะยึดติดกับค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความผูกพันด้านจิตใจ 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
Porter and Smith (1991)	<p>ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรที่เกิดจากพนักงานรู้สึกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีส่วนร่วมกับองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
Miner (1992)	<p>ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติเพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นอนและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น โดยแบ่งออกเป็น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior commitment) 2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment)

จากการศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ (Porter & Smith, 1991) มาใช้เป็น ตัวแปรตาม เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องและครอบคลุมบริบทของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี และสามารถกำหนดรูปแบบในการสอบถามประชากร กลุ่มตัวอย่างได้อย่างครบถ้วน

ข้อมูลทั่วไปมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ให้บริการ การศึกษาและผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้กับสังคมไทยเป็นระยะเวลายาวนาน นับย้อนจากการสถาปนาในนาม “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” วันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นวันที่พระราชบัญญัติ “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” ได้ถูกประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และประกาศนียบัตรชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกเป็นมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งได้รับการประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา โดยในพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้รวมกลุ่มวิทยาเขตในสังกัดสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคลจำนวน 4 วิทยาเขต และ 1 คณะ ตามมาตรา 65(3) ได้แก่ วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถวิทยา เขตอุเทนถวาย วิทยาเขตบางพระวิทยาเขตจันทบุรี และคณะเกษตรศาสตร์บางพระ พร้อมทั้งให้ยกฐานะ ขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกตามมาตรา 5(3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออกจัดการศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับต่ำกว่าปริญญาตรีในสาขาวิชาชีพ ต่าง ๆ กระจายอยู่ตามวิทยาเขตในสังกัดทั้ง 4 แห่ง ตามความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของแต่ละวิทยาเขต ซึ่งหน่วยงานแต่ละแห่งของมหาวิทยาลัย ๑ ล้วนมีประวัติในการก่อตั้งและจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 50 ปี ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกจึงจัดเป็นมหาวิทยาลัย ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 ใน 15 แห่ง ที่จัดการศึกษาระดับปริญญาสาขาวิชาชีพ ด้วยความเชี่ยวชาญมาอย่างยาวนานแห่งหนึ่งของประเทศไทย

โดยในพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดให้รวมกลุ่มวิทยาเขตในสังกัดสถาบันเทคโนโลยี
ราชมนกล จำนวน 4 วิทยาเขต และ 1 คณะ ตามมาตรา 65(3) ได้แก่

1. วิทยาเขตบางพระ
2. วิทยาเขตคูเทนถวาย
3. วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ
4. วิทยาเขตจันทบุรี
5. คณะเกษตรศาสตร์บางพระ

โดยมีคณะต่าง ๆ ที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมนกลตะวันออก ดังนี้

1. คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์
5. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเกษตร
6. คณะเทคโนโลยีสังคม
7. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
8. คณะศิลปศาสตร์
9. คณะสัตวแพทยศาสตร์
10. สถาบันเทคโนโลยีการบิน

ทั้งนี้เพื่อให้ภารกิจของมหาวิทยาลัย ฯ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

จึงกำหนดให้มีหน่วยงานสนับสนุนดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
2. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
3. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. สถาบันวิจัยและพัฒนา
5. สำนักงานวิทยาเขตจันทบุรี

วิทยาเขตบางพระ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมนกลตะวันออก วิทยาเขตบางพระเดิมได้รับการจัดตั้ง

ในนาม “วิทยาลัยเกษตรกรรมบางพระจังหวัดชลบุรี” พ.ศ. 2501 สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ต่อมา พ.ศ. 2518 วิทยาลัยเกษตรกรรมบางพระได้โอนมาสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

จัดตั้งคณะเกษตรศาสตร์ เพื่อดำเนินการจัดการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) เกษตรศาสตร์ใน 4 สาขาวิชาเอก คือ พืชศาสตร์-พืชไร่ นา พืชศาสตร์-พืชสวน สัตว์ศาสตร์ และเกษตรศึกษา ขณะเดียวกันก็จัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี หลักสูตรประโยคครูมัธยม เกษตรกรรม (ปมก.) ในนามของวิทยาเขตเกษตรบางพระ จนถึงปีการศึกษา 2522

ในปี พ.ศ. 2532 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้รับพระมหากรุณาธิคุณ จากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานนามใหม่เป็น “สถาบันเทคโนโลยี ราชวมงคล” และได้รับอนุมัติให้เปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิตวิชาเอกการบริหารธุรกิจเกษตร

ในปี พ.ศ. 2534 คณะเกษตรศาสตร์บางพระได้รับอนุมัติให้จัดการศึกษาหลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร วิชาเอกประมง และวิชาเอก วิทยาศาสตร์สุขภาพสัตว์เพิ่มขึ้นอีก 3 หลักสูตร

ในปี พ.ศ. 2535 ได้รับอนุมัติให้จัดการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกเทคโนโลยีชีวภาพ ในปี พ.ศ. 2540 ได้รับอนุมัติให้จัดการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ระยะเวลาการศึกษาตลอดหลักสูตร 4 ปี

ในปี พ.ศ. 2542 ได้รับอนุมัติให้จัดการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตร และสาขาเทคโนโลยีภูมิทัศน์ และได้เปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชวมงคลตะวันออก ในปี พ.ศ. 2548 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยการงบประมาณ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอธิการบดีเป็นผู้รับผิดชอบ ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการเช่นเดียวกับอธิการบดีกรมต่าง ๆ โดยวิทยาเขตบางพระ ประกอบด้วย 3 คณะ ได้แก่ คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีหน่วยงานสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ได้แก่ สำนักส่งเสริม วิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันวิจัยและพัฒนา และสำนักงานอธิการบดี หน่วยงานระดับกองภายใต้สำนักงานอธิการบดี มี 5 กอง ได้แก่ กองกลาง กองคลัง กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล และกองพัฒนานักศึกษา มีหน่วยงานจัดตั้งขึ้น ภายในต่าง ๆ ได้แก่ สถาบันเทคโนโลยีการบิน และคณะสัตวแพทยศาสตร์ ตั้งอยู่เลขที่ 43 หมู่ที่ 6 ตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โทรศัพท์ 0-3835-8201-27 โทรสาร 0-3835-8201-27 ต่อ 8417 เว็บไซต์ www.rmutto.ac.th มีเนื้อที่ทั้งหมด 680 ไร่ 1 งาน 98 ตารางวา ระยะทางห่างจาก กรุงเทพมหานคร ประมาณ 110 กิโลเมตร

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (พ.ศ. 2556-2560)
(สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลภาคตะวันออก, 2557)

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกฉบับนี้
เป็นการกำหนดนโยบายแผนการบริหารจัดการ และแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย ๑ ระยะ 5 ปี
ตั้งแต่ พ.ศ. 2556-2560 โดยมีเป้าหมายหลักที่จะนำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
ก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ

แผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ต้องการสะท้อนวิสัยทัศน์ มุมมองของผู้บริหารที่ต้องการกำหนด
ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย ๑ ให้สามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืนภายใต้สภาวะ
การแข่งขันในระดับอุดมศึกษา การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม โครงสร้าง
ประชากรและรูปแบบการอุปโภคบริโภค รวมทั้งความก้าวหน้าของการเรียนรู้และเทคโนโลยี
การทำแผนยุทธศาสตร์ จึงต้องมีการกำหนดกรอบและเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดผล
ดังต่อไปนี้

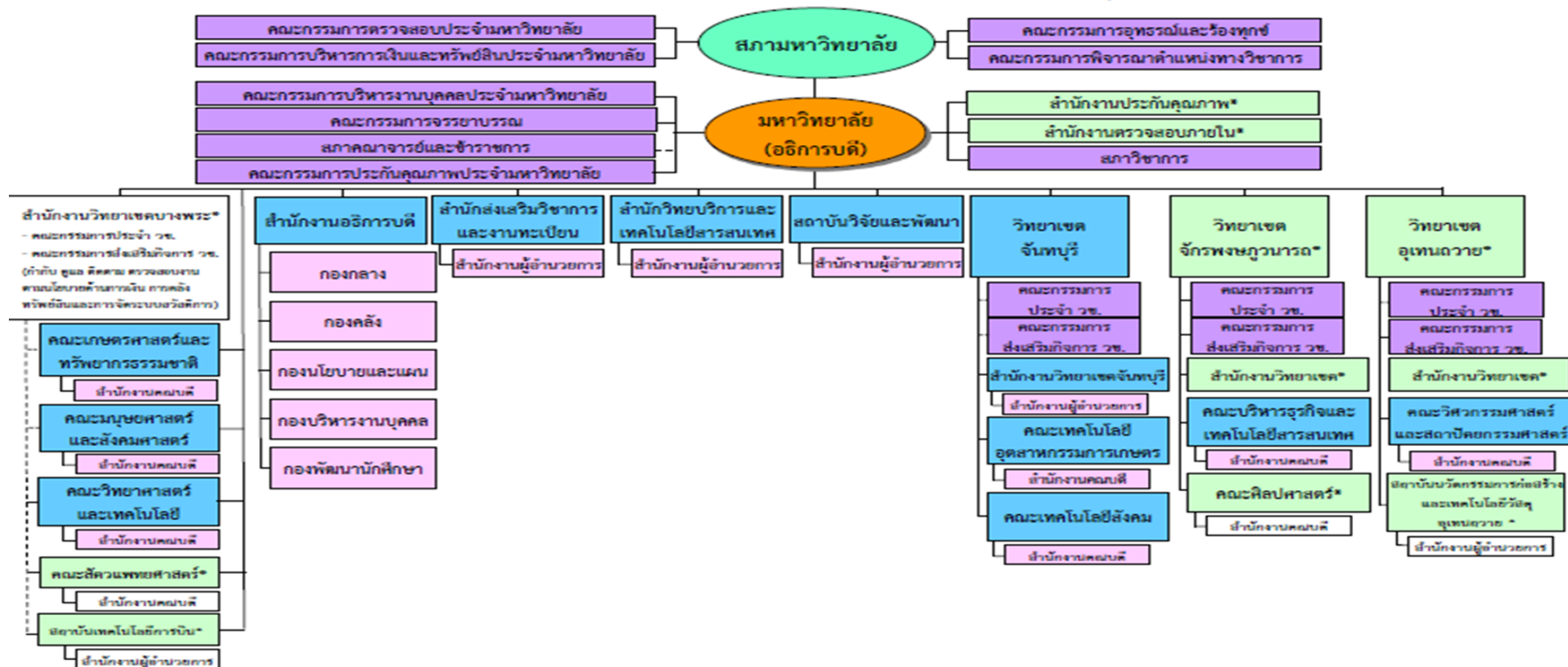
1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการไปสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
2. เพื่อเป็นเป้าหมายร่วมของแต่ละหน่วยงานย่อยให้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน
อันจะนำไปสู่การร่วมเป็นหนึ่งเดียวเพื่อความสำเร็จ
3. เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจ ความมุ่งมั่น และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
อย่างไรก็ตาม การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ให้ประสบความสำเร็จจะต้องได้รับความเห็นชอบจากประชาคมของมหาวิทยาลัย ๑ ได้รับความร่วมมือจากเครือข่าย การสนับสนุนจากผู้มีส่วนร่วมกับมหาวิทยาลัย ๑ ทุกภาคส่วน รวมทั้งประชาชน สังคม และชุมชน

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ
ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ทั้งในประเทศและกลุ่มประเทศอาเซียน
2. พัฒนางานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าระดับชาติและระดับอาเซียน
3. บริการวิชาการแก่สังคม โดยนำความรู้พหุสาขาปัญญาและสร้างความเข้มแข็ง
ให้กับชุมชน สังคม
4. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
5. บริหารจัดการเชิงธรรมาภิบาลเพื่อก้าวสู่ความเป็นองค์กรคุณภาพ
6. พัฒนามหาวิทยาลัยมุ่งสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน

โครงสร้างส่วนราชการและส่วนงานภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

(แนบท้ายประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๖)



หมายเหตุ * หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งเป็นส่วนงานภายใน

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
จากสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๖

ภาพที่ 2 โครงสร้างส่วนราชการและส่วนงานภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นพพร เนื่องแก้ว (2547) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตแรงงานของแรงงานชั้นกรรมกร ในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทต่างประเทศแห่งนี้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร ดังนั้น จึงเตรียมความพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกในด้านสถานที่ทำงานแก่บุคลากรอย่างเต็มที่ ทั้งการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีการรักษาความสะอาดเพื่อให้ถูกสุขอนามัย โดยเฉพาะพื้นที่โดยรอบของหน่วยงาน ในช่วงเวลาการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยสูง รวมทั้งด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน มีอย่างเพียงพอและสภาพดี เหมาะสมในการทำงาน ทั้งสององค์ประกอบที่กล่าวนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง เพราะความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีความสมบูรณ์และปลอดภัย ย่อมส่งผลลูกจ้างปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูง

สุทธิชัย สิทธิปาน (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการ ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

พบว่า เจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุก ๆ ด้าน และเมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนแล้ว พบว่า สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ต่างกัน ยกเว้นระดับอัตรา เงินเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และเมื่อพิจารณารายละเอียดแล้ว พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

มาลินี ธรรมบุตร (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกตามสังกัด และกลุ่มรายได้ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่า เกือบทุกด้านมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตของพนักงานจำแนกตามสังกัดหน่วยงานและกลุ่มรายได้

มีคุณภาพชีวิตเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต เมื่อพิจารณาจำแนก
ตามสังกัด และกลุ่มรายได้ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา
ด้านจำแนกตามสังกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านภาระอิสระจากงานที่สูงกว่า
และเมื่อพิจารณารายด้านจำแนกตามกลุ่มรายได้ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน
ในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความภูมิใจในองค์กร

ธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศองค์การในภาพรวม
ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐานพบว่า
ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพ
ชีวิตในการทำงาน แต่เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน
ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ได้แก่
โครงสร้างองค์การแบบการเป็นผู้นำ เป้าหมายองค์การ และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์
กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ธีระพงษ์ สมประเสริฐ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของช่างโทรศัพท์ด้านสายต่อนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า ช่างโทรศัพท์ด้านสายต่อนอก ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี
สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีอายุงาน 10-20 ปี มีอัตราเงินเดือนระหว่าง
20,001-30,000 บาท และมีระดับตำแหน่ง 5-6 สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างโทรศัพท์
สายต่อนอกทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย
และส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความสมดุลระหว่างการงานกับชีวิตส่วนตัว
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ความภูมิใจในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน
โดยรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานที่คุณภาพชีวิต
การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพ
ชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุงาน และระดับ
ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

นงนภาพิพย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สายสนับสนุนในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านการสร้างประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในอันดับแรก รองลงมา

ด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
 ด้านสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
 ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง เรียงตามลำดับ และด้านการได้รับ
 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นอันดับสุดท้าย และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต
 ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้ และรายได้พิเศษ พบว่า ไม่แตกต่างกัน
 พันตำรวจโทสุรัชย์ แก้วพิบูล (2552) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมมหาวิทยาลัย
 พยาบาลตำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 81.60 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 27.20
 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 40.80 ศึกษาาระดับปริญญาโท ร้อยละ 45.20 มีชั้นยศระหว่างพันตำรวจโท
 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีความมั่นคง
 มีโอกาสพัฒนาความสามารถและมีความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเอง
 และครอบครัว ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง
 แต่ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับน้อย ความสัมพันธ์
 ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ
 รายได้ ความพอเพียงของรายได้ ชั้นยศ แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ทองพิน ชันอาสา (2549) ศึกษาความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ กรณีศึกษาข้าราชการ
 กระทรวงกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมการปกครอง
 มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า
 ข้าราชการมีความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ
 มีความผูกพันในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
 คือ ตำแหน่งเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลา
 ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนปัจจัยลักษณะงาน
 ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
 ความก้าวหน้าในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยประสบการณ์ระหว่างการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเอง
 มีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ

ชนินฐา ศรีทอง (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์ากร น้ำบาดาลและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์ากรน้ำบาดาล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์ากรน้ำบาดาลสอดคล้อง และอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมา ได้แก่ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างเต็มกำลังความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมทรัพย์ากรน้ำบาดาล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 15 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.30

กัญชกร ชัยนภัสภมร (2550) การศึกษาสารนิพนธ์ เรื่องการรับรู้ของสมาชิกองค์กร ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทด้านอสังหาริมทรัพย์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกบริษัท ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า สมาชิกองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง สมาชิกองค์กรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพบว่าสมาชิกองค์กรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพัน ต่อองค์กรด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อัจฉรา ชูเอน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพัน ต่อองค์กร 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อองค์กร และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากการศึกษา

พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ พนักงานมีความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 2) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยด้านงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่าง

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงาน พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร อรวรรณ ผดุงรัชดาภิ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในอันดับแรก รองลงมา ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร เรียงตามลำดับ และด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย เป็นอันดับสุดท้าย และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ และอายุราชการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ และสถานภาพสมรส พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อัจฉรา เนียมหอม (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านผลตอบแทน กระบวนการ การปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง มีความผูกพันต่อองค์กรทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โอกาสในการก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงานภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และภาวะอิสระจากงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ด้านผลตอบแทน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำงานเท่ากับ 58%

ปวีณา กรุงพลี (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด

ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดมีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พงษ์เทพ เงาะคว่น (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)

ผลการศึกษารูปได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน เงินเดือน आयुงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ณัฐฐา ผุดผ่อง (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานและกลุ่มเงินเนอเรชั่นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของทั้ง 3 กลุ่มเงินเนอเรชั่นอยู่ในระดับสูง และกลุ่มเงินเนอเรชั่นที่แตกต่างกัน พบว่า มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ปัจจัยกลุ่มเงินเนอเรชั่น และปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ ระดับการศึกษา และอายุงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยซึ่งองค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการหาวิธีการเพื่อเพิ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์

ต่อความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เพื่อเป็นแนวทางอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรและส่งผลต่อประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร โดยรวมจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยจึงสรุปการศึกษาครั้งนี้เพื่อนำไปใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ตามทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร (Portor & Smith, 1991) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรที่สามารถวัดได้เป็นเชิงปริมาณมาใช้ในการศึกษา และเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี นี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล
8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี จำนวน 528 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก, 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี จำนวน 228 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก, 2558) โดยใช้การคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 มีสูตรดังนี้

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

โดย

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่าสูตรดังนี้

$$n = \frac{528}{1+528(0.0025)}$$

$$= \frac{528}{2.32}$$

$$n = 227.34 \text{ คน}$$

จากการคำนวณพบว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n) เท่ากับ 228 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	ทะเบียนข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	110	48
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	181	78
3	พนักงานราชการ	8	3
4	ลูกจ้างประจำ	18	10
5	ลูกจ้างชั่วคราว	211	89
	รวม	528	228

วิธีการสุ่ม โดยการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของบุคลากร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี (Proportional to size) ดังสูตรการคำนวณ ต่อไปนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{บุคลากรของแต่ละสายงาน} \times 228}{\text{บุคลากรทั้งหมด}}$$

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก (เฉลิมพล ศรีหงส์, 2543) กล่าวคือ เอรายชื่อของบุคลากรซึ่งเป็นประชากรมาทำการกำหนดหมายเลขให้กับหน่วยแต่ละหน่วยที่มีอยู่ในบัญชีรายชื่อเรียงลำดับกันไปโดยไม่เว้นหรือซ้ำกัน หลังจากนั้นจึงทำการจับสลากหมายเลขตามจำนวนที่ต้องการ โดยการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ใช้วิธีขอความร่วมมือโดยผู้วิจัยขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และลงรหัสข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) ขึ้นมาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยทำการศึกษาจากข้อมูลพื้นฐานแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรม รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบให้เลือกคำตอบ (Check list) และเลือกตอบได้เพียงข้อเดียวรวมจำนวน 7 ข้อ ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. เงินเดือน
4. สถานภาพ
5. ระดับการศึกษา
6. ลักษณะการจ้าง
7. ประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแบบสอบถามของสุวรรณี วงศ์จันทร์ (2551) จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

4. ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

มีลักษณะเป็น Rating scale และให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ

1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุด คือ 5 รวมจำนวน 40 ข้อ โดยแต่ละคำถามจะมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่

- | | | |
|---|---------|------------|
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มาก |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | น้อย |
| 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์

จากแบบสอบถามของสุวรรณี วงศ์จันทร์ (2551) จำนวน 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
- ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ซึ่งประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ

โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) และให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุด คือ 5 รวมจำนวน 15 ข้อ โดยแต่ละคำถามจะมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่

- | | | |
|---|---------|------------|
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มาก |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | น้อย |
| 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถาม โดยการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษารวบรวมจากข้อมูล (Document) เช่น เอกสารตำรา วิทยานิพนธ์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ทำการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งในแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ดังนี้

3.1 ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ผู้ช่วยคณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ดร.วิริยา นิตยธีรานนท์ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

3.3 นายไพฑูรย์ นิลเศรษฐ์ ผู้อำนวยการกองกลาง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face validity) ของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องและความครอบคลุมของแบบสอบถามกับนิยามปฏิบัติการ เกณฑ์ในการให้คะแนนแล้วนำมาคำนวณค่า IOC โดยมีสูตรดังนี้ (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2547)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ แทน ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการพิจารณา คือ ถ้าค่า IOC ของข้อคำถามใดมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป หมายความว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ สามารถนำมาใช้ได้ ถ้าค่า IOC ของข้อคำถามใด น้อยกว่า 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยอาจปรับปรุง หรือตัดข้อคำถามนั้นทิ้ง

วิธีการดำเนินการ คือ ให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาข้อคำถามรายข้อ แล้วให้คะแนนตามข้อกำหนดดังนี้

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามตรงนั้นตามนิยามปฏิบัติการ

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงตามนิยามปฏิบัติการ

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามนิยามปฏิบัติการ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรง ของแบบสอบถามและนำมาปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรศึกษา ที่มีลักษณะใกล้เคียง จำนวน 30 ชุด แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงใช้เก็บข้อมูลจริงได้

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยส่ง โครงร่างวิทยานิพนธ์เข้ารับการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อผ่านการอนุมัติ ผู้วิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง แนะนำตัว ชี้แจงในการเข้าร่วมวิจัยให้ผู้เข้าร่วมการวิจัย ทราบวัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัย พร้อมทั้งลงนามยินยอมและขอความร่วมมือในการรวบรวม ข้อมูล โดยชี้แจงสิทธิที่กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าร่วมการวิจัย หรือสามารถปฏิเสธที่จะไม่เข้าร่วม การวิจัยในครั้งนี้ได้ ถ้าท่านรู้สึกอึดอัดหรืออาจรู้สึกไม่สบายใจอยู่บ้างกับบางคำถาม ท่านมีสิทธิ์ ที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้นได้ รวมถึงท่านมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านแต่อย่างใด สำหรับข้อมูลที่ได้จากกรวิจัยครั้งนี้จะไม่มีการเปิดเผย ให้เกิดความเสียหายแก่กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย โดยผู้วิจัยเสนอการวิจัยในภาพรวมและนำมา ใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขออนุญาตจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี เก็บข้อมูลและใช้ชื่อหน่วยงานเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์
2. เมื่อส่งหนังสือขออนุญาตเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการขอรายชื่อของบุคลากรทั้งหมดจากกองบริหารงานบุคคล โดยการแบ่งบุคลากรออกเป็น 5 กลุ่ม (ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา, พนักงานราชการ, ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว)
3. จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการจับสลาก คือ เอาบัญชีรายชื่อของบุคลากรทั้งหมดจากการแบ่งกลุ่มแล้ว มาทำการกำหนดหมายเลขให้กับบัญชีรายชื่อเรียงลำดับกันไปโดยไม่เว้นหรือซ้ำกันหลังจากนั้น จึงทำการจับสลากหมายเลขตามจำนวนที่ต้องการตามแต่ละกลุ่ม
4. เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการตามจำนวนแล้ว จึงดำเนินการเก็บข้อมูลตามรายชื่อของตัวอย่างที่จับสลากได้ พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ ความสำคัญ และวิธีการในการตอบแบบสอบถามด้วยตัวผู้วิจัยเอง
5. ผู้วิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงในการเข้าร่วมวิจัยให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทราบวัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัย พร้อมทั้งลงนามยินยอมและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงสิทธิ์ที่กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าร่วมการวิจัย หรือสามารถปฏิเสธที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ได้
6. การเก็บข้อมูล โดยการทำแบบสอบถามนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามจะใช้เวลาในการทำแบบสอบถามดังนี้
 - 6.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 48 คน ใช้เวลาในการทำแบบสอบถามประมาณ 10-15 นาที/ คน
 - 6.2 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 78 คน ใช้เวลาในการทำแบบสอบถามประมาณ 10-15 นาที/ คน
 - 6.3 พนักงานราชการ จำนวน 3 คน ใช้เวลาในการทำแบบสอบถามประมาณ 10-15 นาที/ คน
 - 6.4 ลูกจ้างประจำ จำนวน 10 คน ใช้เวลาในการทำแบบสอบถามประมาณ 10-15 นาที/ คน
 - 6.5 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 89 คน ใช้เวลาในการทำแบบสอบถามประมาณ 10-15 นาที/ คน

7. ผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองตามกำหนดเวลาที่นัดหมายภายใน 3 วัน นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแล้วนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ต่อไป

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 7 เดือน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา ลักษณะการจ้างงาน และประสบการณ์การทำงาน โดยนำมาวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าความถี่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธ์, 2543)

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

4.51-5.00 หมายถึง มากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มาก

2.51-3.50 หมายถึง ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง น้อย

1.00-1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จังหวัดชลบุรี โดยวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Pearson product moment correlation โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดขนาดความสัมพันธ์ ดังนี้ (บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธ์, 2543)

1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงสุด

0.71-0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

0.41-0.71 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

0.21-0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

0.00-0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี” ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี จำนวน 228 คน มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการทำความเข้าใจผลการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อนำเสนอข้อมูลดังต่อไปนี้

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

SD หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

N หมายถึง จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์

P-Value หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐาน

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ เงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะการจ้าง และประสบการณ์การทำงาน โดยทำการวิเคราะห์ด้วยความถี่ และร้อยละ ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	108	47.37
หญิง	120	52.63
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	55	24.12
31-40 ปี	54	23.68
41-50 ปี	67	29.39
51ปีขึ้นไป	52	22.81
สถานภาพ		
โสด	144	63.16
สมรส	78	34.21
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	6	2.63
สถานภาพ		
โสด	144	63.16
สมรส	78	34.21
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	6	2.63
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	13	5.70
10,001 บาท-15,000 บาท	66	28.95
15,001บาท-20,000 บาท	94	41.23
20,001 บาท-25,000 บาท	12	5.26
25,000บาทขึ้นไป	43	18.86
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	2	0.88
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	15	6.58
อนุปริญญา/ ปวส.	18	7.89

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา (ต่อ)		
ปริญญาตรี	139	60.97
สูงกว่าปริญญาตรี	54	23.68
ลักษณะการจ้าง		
ข้าราชการพลเรือน	48	21.05
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	78	34.20
พนักงานราชการ	3	1.32
ลูกจ้างประจำ	10	4.39
ลูกจ้างชั่วคราว	89	39.04
ประสบการณ์การทำงาน		
ไม่เกิน 3 ปี	16	7.02
4 ปี-6 ปี	69	30.26
7 ปี-9 ปี	73	32.02
10 ปีขึ้นไป	70	30.70
รวม	228	100.00

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 120 คน ร้อยละ 52.63 และเพศชาย จำนวน 108 คน ร้อยละ 47.37 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 29.39, ช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 55 คน ร้อยละ 24.12 และอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 54 คน ร้อยละ 23.68 ส่วนใหญ่โสด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 63.16 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 34.21 และหย่า/ร้าง/หม้าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.63 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท/เดือน จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 41.23 รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท/เดือน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 28.95 และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป/เดือน จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.86 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 60.96 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.68 และอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.89 ส่วนใหญ่มีลักษณะการจ้างแบบลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 39.04 รองลงมา คือ

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 34.21 และข้าราชการพลเรือน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 7 ปี-9 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 32.02 รองลงมา คือ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 และ 4 ปี-6 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.26

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 4) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยทำการวิเคราะห์ด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ปัจจัยการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์	11 (4.82)	15 (6.58)	90 (39.47)	81 (35.53)	31 (13.60)	3.46 (ปานกลาง)	0.97	1
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน	10 (4.39)	20 (8.77)	96 (42.11)	68 (29.82)	34 (14.91)	3.42 (ปานกลาง)	0.99	2
3. ท่านได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	14 (6.14)	26 (11.40)	77 (33.77)	83 (36.40)	28 (12.28)	3.37 (ปานกลาง)	1.04	4
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับการ ใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของท่าน	12 (5.26)	35 (15.35)	94 (41.23)	65 (28.51)	22 (9.65)	3.22 (ปานกลาง)	1.00	5
5. ท่านได้รับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างยุติธรรม	13 (5.70)	24 (10.53)	77 (33.77)	93 (40.79)	21 (9.21)	3.37 (ปานกลาง)	0.99	3
ภาพรวม						3.37 (ปานกลาง)	0.85	

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37, SD = 0.85$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ ดังนี้

ท่านได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46, SD = 0.97$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42, SD = 0.99$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ท่านได้รับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37, SD = 0.99$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ท่านได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37, SD = 1.04$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22, SD = 1.00$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 6 จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

ปัจจัยสภาพการทำงานที่คำนึงถึง ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด มีความปลอดภัยและอากาศถ่ายเทได้ สะดวก	15 (6.58)	25 (10.96)	106 (46.49)	59 (25.88)	15 (6.58)	3.22 (ปานกลาง)	1.00	4
2. หน่วยงานของท่านมีสถานที่ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการส่งเสริมการออกกำลังกาย อย่างพอเพียง	9 (3.95)	34 (14.91)	109 (47.81)	56 (24.56)	9 (3.95)	3.19 (ปานกลาง)	0.93	5

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัยสภาพการทำงานที่คำนึงถึง ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
3. หน่วยงานของท่านมีมาตรการ ที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัย ในการทำงานเป็นอย่างดี	7 (3.07)	24 (10.53)	113 (49.56)	69 (30.26)	7 (3.07)	3.27 (ปานกลาง)	0.85	3
4. หน่วยงานของท่านมีการจัด ห้องปฐมพยาบาลให้บุคลากรอย่างพอเพียง	5 (2.19)	31 (13.60)	107 (46.93)	65 (28.51)	5 (2.19)	3.28 (ปานกลาง)	0.89	2
5. มหาวิทยาลัยมีระบบการรักษา ความปลอดภัยที่ดี ใจกว้างใจได้	7 (3.07)	27 (11.84)	86 (37.72)	67 (29.39)	7 (3.07)	3.47 (ปานกลาง)	1.02	1
ภาพรวม						3.29 (ปานกลาง)	0.80	

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.80$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี ใจกว้างใจได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 1.02$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องปฐมพยาบาลให้บุคลากรอย่างพอเพียง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.89$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.85$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด มีความปลอดภัย โปร่งและอากาศถ่ายเทได้สะดวก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, $SD = 1.00$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

หน่วยงานของท่านมีสถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้ในการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างพอเพียง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.93$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 7 จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. หน่วยงานของท่านมีระเบียบ และหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรมและสามารถ ตรวจสอบได้	12 (5.26)	27 (11.84)	116 (50.88)	45 (19.74)	28 (12.28)	3.22 (ปานกลาง)	0.99	5
2. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุน ให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	7 (3.07)	22 (9.65)	104 (45.61)	71 (31.14)	24 (10.53)	3.36 (ปานกลาง)	0.91	2
3. หน่วยงานของท่านสนับสนุน ให้บุคลากรดำเนินการจัดทำผลงาน เพื่อพิจารณาผู้ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	8 (3.51)	30 (13.16)	98 (42.98)	71 (31.14)	21 (9.21)	3.29 (ปานกลาง)	0.93	3
4. หน่วยงานของท่านมีการวางแผน เส้นทางความก้าวหน้าของพนักงาน อย่างเป็นระบบและยุติธรรม	3 (1.32)	46 (20.18)	100 (43.86)	54 (23.68)	25 (10.96)	3.23 (ปานกลาง)	0.94	4
5. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรสามารถให้ความ มั่นคงในงานในระยะยาวให้กับท่านได้	5 (2.19)	29 (12.72)	100 (43.86)	65 (28.51)	29 (12.72)	3.37 (ปานกลาง)	0.94	1
ภาพรวม						3.29 (ปานกลาง)	0.77	

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.77$) เมื่อจำแนกตาม รายข้อได้ ดังนี้

ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรสามารถให้ความมั่นคงในงานในระยะยาวให้กับท่านได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.94$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.91$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินการจัดทำผลงานเพื่อพิจารณาตำแหน่ง ที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.93$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

หน่วยงานของท่านมีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานอย่างเป็นระบบ และยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.94$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

หน่วยงานของท่านมีระเบียบและหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, $SD = 0.99$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 8 จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ปัจจัยโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับ การฝึกอบรม/ สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ อยู่เสมอ	13 (5.70)	19 (8.33)	110 (48.25)	53 (23.25)	33 (14.47)	3.32 (ปานกลาง)	1.01	4
2. ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมได้จากการสนับสนุน ของหน่วยงาน	5 (2.19)	28 (12.28)	96 (42.11)	68 (29.82)	31 (13.60)	3.40 (ปานกลาง)	0.95	2
3. การฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้น ในมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน	10 (4.39)	24 (10.53)	86 (37.72)	79 (34.65)	29 (12.72)	3.41 (ปานกลาง)	0.99	1

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ปัจจัยโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
4. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	18 (7.89)	28 (12.28)	106 (46.49)	50 (21.93)	26 (11.40)	3.17 (ปานกลาง)	1.04	5
5. ท่านมีความอิสระในการใช้ความสามารถ ตามความถนัดปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	15 (6.58)	26 (11.40)	82 (35.96)	77 (33.77)	28 (12.28)	3.34 (ปานกลาง)	1.05	3
ภาพรวม						3.33 (ปานกลาง)	0.86	

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 0.86$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้

การฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 0.99$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมได้จากการสนับสนุนของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.95$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ท่านมีความอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัดปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 1.05$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม/ สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 1.01$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, $SD = 1.04$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 9 จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ปัจจัยการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ท่านสามารถขอคำแนะนำ หรือการปรึกษาจากหัวหน้างานได้ทันที ที่ประสบปัญหาจากการปฏิบัติงาน	12 (5.26)	20 (8.77)	104 (45.61)	54 (23.68)	38 (16.67)	3.38 (ปานกลาง)	1.03	3
2. ท่านได้รับความนับถือและไว้วางใจ จากเพื่อนร่วมงาน	7 (3.07)	21 (9.21)	95 (41.67)	64 (28.07)	41 (17.98)	3.49 (ปานกลาง)	0.99	2
3. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศ การทำงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	7 (3.07)	26 (11.40)	73 (32.02)	85 (37.28)	37 (16.23)	3.52 (มาก)	1.00	1
4. ท่านได้รับความช่วยเหลือหรือร่วมมือ เป็นอย่างดี เมื่อต้องประสานงาน กับหน่วยงานอื่น	12 (5.26)	31 (13.60)	81 (35.53)	71 (31.14)	33 (14.47)	3.36 (ปานกลาง)	1.05	4
5. ท่านมีความพอใจในการทำงาน กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	12 (5.26)	28 (12.28)	86 (37.72)	73 (32.02)	29 (12.72)	3.35 (ปานกลาง)	1.02	5
ภาพรวม						3.42 (ปานกลาง)	0.92	

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.92$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ ดังนี้

หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 1.00$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านได้รับความนับถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.99$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ท่านสามารถขอคำแนะนำหรือการปรึกษาจากหัวหน้างานได้ทันทีที่ประสบปัญหาจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, $SD = 1.03$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ท่านได้รับความช่วยเหลือหรือร่วมมือเป็นอย่างดีเมื่อต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36, SD = 1.05$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ท่านมีความพอใจในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35, SD = 1.02$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 10 จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ปัจจัยประชาธิปไตยในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. หน่วยงานของท่านมีการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะร่วมกัน	12 (5.26)	17 (7.46)	117 (51.32)	53 (23.25)	29 (12.72)	3.31 (ปานกลาง)	0.97	4
2. หน่วยงานของท่านมีการประชุมสอบถามความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานอยู่เสมอ	9 (3.95)	22 (9.65)	106 (46.49)	68 (29.82)	23 (10.09)	3.32 (ปานกลาง)	0.92	3
3. ผู้บังคับบัญชาไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานในการพิจารณาทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและความก้าวหน้า	5 (2.19)	41 (17.98)	98 (42.98)	67 (29.39)	17 (7.46)	3.22 (ปานกลาง)	0.90	5
4. หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล	6 (2.63)	25 (10.96)	92 (40.35)	82 (35.96)	23 (10.09)	3.40 (ปานกลาง)	0.91	2
5. หน่วยงานของท่านให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรทุกคน	7 (3.07)	19 (8.33)	92 (40.35)	82 (35.96)	28 (12.28)	3.46 (ปานกลาง)	0.92	1
ภาพรวม						3.34 (ปานกลาง)	0.86	

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34, SD = 0.86$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ ดังนี้

หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรทุกคน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46, SD = 0.92$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40, SD = 0.91$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

หน่วยงานของท่านมีการประชุมสอบถามความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32, SD = 0.92$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

หน่วยงานของท่านมีการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31, SD = 0.97$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ผู้บังคับบัญชาไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานในการพิจารณาทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32, SD = 0.90$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 11 จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ท่านสามารถจัดสรรเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	12 (5.26)	21 (9.21)	81 (35.53)	76 (33.33)	38 (16.67)	3.47 (ปานกลาง)	1.04	1
2. ท่านมีความสุขและพึงพอใจ ในขณะที่ปฏิบัติงาน	12 (5.26)	24 (10.53)	96 (42.11)	72 (31.58)	24 (10.53)	3.32 (ปานกลาง)	0.98	2
3. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมต่อตารางเวลาการทำงานในแต่ละวัน	12 (5.26)	29 (12.72)	94 (41.23)	74 (32.46)	19 (8.33)	3.26 (ปานกลาง)	0.97	5

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ปัจจัยความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
4. ท่านได้รับสิทธิในการหยุดพักผ่อน ประจำปี, วันหยุดตามประเพณี, วันหยุดประจำสัปดาห์อย่างเพียงพอ	10 (4.39)	26 (11.40)	98 (42.98)	77 (33.77)	17 (7.46)	3.29 (ปานกลาง)	0.92	4
5. ท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับบุคคล ในครอบครัวหรือเพื่อนได้อย่างเหมาะสม	15 (6.58)	28 (12.28)	79 (34.65)	84 (36.84)	22 (9.65)	3.31 (ปานกลาง)	1.03	3
ภาพรวม						3.33 (ปานกลาง)	0.88	

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 0.88$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ ดังนี้

ท่านสามารถจัดสรรเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 1.04$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านมีความสุขและพึงพอใจในขณะปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 0.98$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับบุคคลในครอบครัวหรือเพื่อนได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.92$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ท่านได้รับสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปี, วันหยุดตามประเพณี, วันหยุดประจำสัปดาห์อย่างเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.92$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมต่อตารางเวลาการทำงานในแต่ละวัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.97$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 12 จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ปัจจัยลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคม ต่าง ๆ ของหน่วยงานของท่าน	6 (2.63)	17 (7.46)	94 (41.23)	80 (35.09)	31 (13.60)	3.50 (ปานกลาง)	0.91	2
2. ท่านมีความเสียสละและยินดีเข้าร่วม ในการทำประโยชน์ให้กับสังคม	8 (3.51)	16 (7.02)	89 (39.04)	80 (35.09)	35 (15.35)	3.52 (มาก)	0.95	1
3. บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือ ในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ที่หน่วยงานของท่านรับผิดชอบหรือจัดขึ้น	14 (6.14)	24 (10.53)	71 (31.14)	88 (38.60)	31 (13.60)	3.43 (ปานกลาง)	1.05	3
4. หน่วยงานของท่านได้ทำประโยชน์ ให้กับสังคมจนเป็นที่ยอมรับจากสังคม ส่วนรวม	11 (4.82)	34 (14.91)	88 (38.60)	70 (30.70)	25 (10.96)	3.28 (ปานกลาง)	1.01	5
5. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีประโยชน์ ต่อสังคม	16 (7.02)	14 (6.14)	78 (34.21)	101 (44.30)	19 (8.33)	3.41 (ปานกลาง)	0.98	4
ภาพรวม						3.43 (ปานกลาง)	0.84	

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.94$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้

ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ของหน่วยงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.87$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านมีความเสียสละและยินดีเข้าร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.90$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่หน่วยงานของท่าน รับผิดชอบหรือจัดขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.97$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

หน่วยงานของท่านได้ทำประโยชน์ให้กับสังคมจนเป็นที่ยอมรับจากสังคมส่วนรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 1.01$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.95$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 13 จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.37	0.85	ปานกลาง	3
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.29	0.80	ปานกลาง	8
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.29	0.77	ปานกลาง	7
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.33	0.86	ปานกลาง	4
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.42	0.92	ปานกลาง	2
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.31	0.84	ปานกลาง	6
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.33	0.88	ปานกลาง	5
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.43	0.84	ปานกลาง	1
รวม	3.35	0.85	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.85$) จำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า บุคลากรมีความเสียสละและยินดีเข้าร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.84$) โดยบุคลากร

ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า บุคลากรมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42, SD = 0.92$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า บุคลากรได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37, SD = 0.85$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า บุคลากรมีการฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33, SD = 0.86$)

โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33, SD = 0.88$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า หน่วยงานของท่านให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรทุกคน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31, SD = 0.84$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 6

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า บุคลากรเชื่อมั่นว่าองค์กรสามารถให้ความมั่นคงในงานในระยะยาวให้กับท่านได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26, SD = 0.77$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 7

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มหาวิทยาลัยมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดีไว้วางใจได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.26, SD = 0.80$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 8

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

โดยทำการวิเคราะห์ด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 14 จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ปัจจัยความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ท่านให้การยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การ	12 (5.26)	19 (8.33)	106 (46.49)	65 (28.51)	26 (11.40)	3.32 (ปานกลาง)	0.97	3
2. ท่านบอกกล่าวให้บุคคลอื่นทราบถึงความภาคภูมิใจในองค์การ	10 (4.39)	27 (11.84)	102 (44.74)	68 (29.82)	21 (9.21)	3.28 (ปานกลาง)	0.94	5
3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	7 (3.07)	20 (8.77)	106 (46.49)	76 (33.33)	19 (8.33)	3.35 (ปานกลาง)	0.87	2
4. ความมีชื่อเสียงขององค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานกับองค์การต่อไป	4 (1.75)	28 (12.28)	107 (46.93)	67 (29.39)	22 (9.65)	3.33 (ปานกลาง)	0.88	4
5. ท่านมีความรู้สึกผูกพันและศรัทธาต่อองค์การ	7 (3.07)	29 (12.72)	86 (37.72)	67 (29.39)	39 (17.11)	3.45 (ปานกลาง)	1.02	1
ภาพรวม						3.35 (ปานกลาง)	0.81	

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า

และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35, SD = 0.81$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ ดังนี้

ท่านมีความรู้สึกผูกพันและศรัทธาต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45, SD = 1.02$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35, SD = 0.87$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ท่านให้การยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32, SD = 0.97$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ความมีชื่อเสียงขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33, SD = 0.88$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ท่านบอกกล่าวให้บุคคลอื่นทราบถึงความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28, SD = 0.94$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 15 จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ปัจจัยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ท่านทุ่มเทกำลังความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	11 (4.82)	23 (10.09)	119 (52.19)	45 (19.74)	30 (13.16)	3.26 (ปานกลาง)	0.98	5
2. ท่านมาปฏิบัติงานอย่างตรงต่อเวลาเสมอ	7 (3.07)	18 (7.89)	91 (39.91)	86 (37.72)	26 (11.40)	3.46 (ปานกลาง)	0.91	1
3. ท่านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและไม่ขาดงานโดยไม่จำเป็น	5 (2.19)	30 (13.16)	96 (42.11)	72 (31.58)	25 (10.96)	3.36 (ปานกลาง)	0.92	3

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ปัจจัยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
4. ท่านศึกษาหาความรู้เพื่อนำมาใช้พัฒนา งานอยู่เสมอ	1 (0.44)	44 (19.30)	92 (40.35)	65 (28.51)	26 (11.40)	3.31 (ปานกลาง)	0.93	4
5. ท่านมีความเต็มใจสละเวลาส่วนตัว ให้กับการทำงาน	4 (1.75)	31 (13.60)	94 (41.23)	69 (30.26)	30 (13.16)	3.39 (ปานกลาง)	0.94	2
ภาพรวม						3.36 (ปานกลาง)	0.77	

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.81$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ ดังนี้

ท่านมาปฏิบัติงานอย่างตรงต่อเวลาเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.91$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านมีความเต็มใจสละเวลาส่วนตัวให้กับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.94$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ท่านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและไม่ขาดงานโดยไม่จำเป็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.92$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ท่านศึกษาหาความรู้เพื่อนำมาใช้พัฒนางานอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.93$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ท่านทุ่มเทกำลังความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.98$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 16 จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ปัจจัยความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	SD	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป	9 (3.95)	23 (10.09)	98 (42.98)	63 (27.63)	35 (15.35)	3.40 (ปานกลาง)	1.00	3
2. ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติตาม กฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4 (1.75)	28 (12.28)	96 (42.11)	73 (32.02)	27 (11.84)	3.40 (ปานกลาง)	0.91	2
3. ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันในงาน ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	8 (3.51)	21 (9.21)	87 (38.16)	80 (35.09)	32 (14.04)	3.47 (ปานกลาง)	0.96	1
4. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เพื่อองค์กรอยู่เสมอ	13 (5.70)	32 (14.04)	97 (42.54)	61 (26.75)	25 (10.96)	3.23 (ปานกลาง)	1.01	5
5. ท่านมีความยินดีที่จะช่วยส่งเสริม ให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า	11 (4.82)	26 (11.40)	84 (36.84)	80 (35.09)	27 (11.84)	3.38 (ปานกลาง)	1.00	4
	ภาพรวม					3.38 (ปานกลาง)	0.83	

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า
และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.35, SD = 0.81$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ ดังนี้

ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันในงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.47, SD = 0.96$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด
($\bar{X} = 3.40, SD = 0.91$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.40, SD = 1.00$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ท่านมีความยินดีที่จะช่วยส่งเสริมให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38, SD = 1.00$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อองค์การอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23, SD = 1.01$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 17 จำนวนค่าเฉลี่ยและร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.35	0.81	ปานกลาง	3
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	3.36	0.77	ปานกลาง	2
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	3.38	0.83	ปานกลาง	1
รวม	3.36	0.76	ปานกลาง	

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36, SD = 0.76$) จำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ พบว่าพนักงานมีความรู้สึกรักและผูกพันในงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38, SD = 0.83$) โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ พบว่าบุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างตรงต่อเวลาเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36, SD = 0.77$)

โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี
ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า
บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันและศรัทธาต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.81$)
โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี
ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 18 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
จังหวัดชลบุรี

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร			
	d1	d2	d3	dall
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.018	0.046	0.044	0.007
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	-0.044	-0.100	-0.021	-0.057
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	-0.002	0.062	0.024	-0.013
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.063	-0.027	0.042	0.028
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	-0.014	-0.032	0.053	0.004
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	-0.011	-0.043	0.020	-0.011
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.004	-0.060	0.030	-0.008
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.845**	0.802**	0.761**	0.853**
ภาพรวม	0.133*	0.67	0.148*	0.124

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

d1 = ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

d2 = ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

d3 = ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

dall = ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี จากการทดสอบโดยใช้ Correlation พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .124, p > .01$)

สมมติฐานที่ 2 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

จากการทดสอบโดยใช้ Correlation พบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .007, p > .01$)

สมมติฐานที่ 3 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี จากการทดสอบโดยใช้ Correlation พบว่า สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .057, p > .01$)

สมมติฐานที่ 4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี จากการทดสอบโดยใช้ Correlation พบว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($r = -.013, p > .01$)

สมมติฐานที่ 5 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี จากการทดสอบโดยใช้ Correlation พบว่า โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .028, p > .01$)

สมมติฐานที่ 6 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

จากการทดสอบโดยใช้ Correlation พบว่า การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .004, p > .01$)

สมมติฐานที่ 7 ประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

จากการทดสอบโดยใช้ Correlation พบว่า การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($r = -.011, p > .01$)

สมมติฐานที่ 8 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี จากการทดสอบโดยใช้ Correlation พบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($r = -.008, p > .01$)

สมมติฐานที่ 9 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี จากการทดสอบโดยใช้ Correlation พบว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($r = .853^{**}, p < .01$) ความเข้มของความสัมพันธ์ระดับสูงเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

ตารางที่ 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 19 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
6. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. ประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี	ปฏิเสธสมมติฐาน
8. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี	ปฏิเสธสมมติฐาน
9. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถจัดทำแผนกลยุทธ์การวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี จำนวน 228 คน ซึ่งผลการศึกษานำเสนอตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

5.2.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

5.2.3 การทดสอบสมมติฐาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

5.3.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวินิจฉัยจำนวนทั้งสิ้น 228 คน

เพศ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.6 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 47.37

อายุ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.4 รองลงมา อายุระหว่างไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.12 และอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.68 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่โสด คิดเป็นร้อยละ 63.2 รองลงมา สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 34.21 และสถานภาพ หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 2.63 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่ 15,001-20,000 บาท/ เดือน คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมา 10,001-15,000 บาท/ เดือน คิดเป็นร้อยละ 28.95 และ 25,000 บาท/ เดือน คิดเป็นร้อยละ 18.86 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมา สูงกว่าปริญญา คิดเป็นร้อยละ 23.68 และอนุปริญญา/ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 7.89 ตามลำดับ

ลักษณะการจ้าง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่ลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 43.21 และข้าราชการพลเรือน คิดเป็นร้อยละ 21.21 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่ 7 ปี-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมา 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.70 และ 4 ปี-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.26 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35, SD = 0.85$) โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43, SD = 0.84$) รองลงมา ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42, SD = 0.92$) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37, SD = 0.85$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33, SD = 0.88$) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33, SD = 0.86$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31, SD = 0.84$) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26, SD = 0.80$) และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26, SD = 0.77$)

3. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36, SD = 0.76$) โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38, SD = 0.83$) รองลงมา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36, SD = 0.77$) และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35, SD = 0.81$)

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

จากการทดสอบโดยใช้ Correlation พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .124, p > .01$)

สมมติฐานที่ 2 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี จากการทดสอบโดยใช้ Correlation พบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .007, p > .01$)

สมมติฐานที่ 3 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

จากการทดสอบโดยใช้ Correlation พบว่า สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .057, p > .01$)

สมมติฐานที่ 4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี จากการทดสอบโดยใช้ Correlation พบว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($r = -.013, p > .01$)

สมมติฐานที่ 5 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี จากการทดสอบโดยใช้ Correlation พบว่า โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .028, p > .01$)

สมมติฐานที่ 6 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

จากการทดสอบโดยใช้ Correlation พบว่า การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .004, p > .01$)

สมมติฐานที่ 7 ประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

จากการทดสอบโดยใช้ Correlation พบว่า การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($r = -.011, p > .01$)

สมมติฐานที่ 8 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี จากการทดสอบโดยใช้ Correlation พบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($r = -.008, p > .01$)

สมมติฐานที่ 9 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี จากการทดสอบโดยใช้ Correlation พบว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($r = .853^{**}$, $p < .01$) ความเข้มของความสัมพันธ์ระดับสูงเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

อภิปรายผล

1. อภิปรายผลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของสุทธิชัย สิทธิปาน (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า เจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุก ๆ ด้าน และสอดคล้องกับการศึกษาของมาลินี ธรรมบุตร (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของธิดาวัลย์ ปลื้มคิด (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับปานกลาง เหตุผลที่ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่าเป็นเพราะบุคลากรยังกังวลกับเรื่องความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ตลอดจนยังต้องการโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล จึงส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. อภิปรายผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของทองพิน ชันอาสา (2549) ศึกษาความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ กรณีศึกษา

ข้าราชการกระทรวงการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการ
กรมการปกครองมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมในระดับปานกลาง เหตุผลที่ความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี
ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าเป็นเพราะบุคคลากรยังขาดความ
เชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมถึงยังขาดทုံความพยายามอย่างมาก
เพื่อประโยชน์ขององค์กร จึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี
ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
โดยผลการศึกษาดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของณัฐา ผุดผ่อง (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์
ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
แห่งประเทศไทย โดยพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย นอกจากนี้ยังขัดแย้งกับผลการวิจัยของพงษ์เทพ
เงาะดวน (2555) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) พบว่า
มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร การที่ผลการวิจัยขึ้นนี้
พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี เหตุผลที่ผลการวิจัย
พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในความเห็นของผู้วิจัย
เห็นว่าบุคคลากรที่ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
การที่บุคคลากรยังไม่รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของตัวเองยังไม่ดีพอ อีกทั้งผลการวิจัยยังพบว่า
ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังไม่มีความผูกพันที่มาก บุคคลากรยังมองหาโอกาสที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงาน
ถ้ามีโอกาสในขณะที่คุณภาพชีวิตก็ไม่ได้ดีดังใจให้บุคคลากรมีความสุขมากเท่าที่ควร จึงส่งผลให้
ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว

สมมติฐานที่ 2 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี
ผลการศึกษาพบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กร โดยผลการศึกษาดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของอัจฉรา เนียมหอม (2551) ศึกษาเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จากผลการศึกษาพบว่า ผลตอบแทนหรือการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แต่ในงานวิจัยชิ้นนี้กับพบว่าการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่าการที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษา และยุติธรรมเหมือนเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกันแล้วนั้น แต่เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับนั้นไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากเงินเดือนค่าตอบแทนที่ถูกจ้างชั่วคราวได้รับถูกกำหนดให้เป็นอัตราที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยระเบียบราชการจากมหาวิทยาลัยส่วนกลางกำหนดให้อ้างอิงตามระบบบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนมหาวิทยาลัยไม่มีอำนาจในการที่จะกำหนดอัตราค่าตอบแทนตามที่เห็นสมควรตามสภาพค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงทำให้บุคลากรเข้าใจว่าค่าตอบแทนแบบนี้จะไปทำงานที่ไหนก็จะได้รับเหมือนกัน จึงส่งผลให้การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 3 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยผลการศึกษาดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของปวีณา กรุงพลี (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงาน จากผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กร แต่ในงานวิจัยชิ้นนี้กับพบว่าสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า การจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีการรักษาความสะอาดเพื่อให้ถูกสุขอนามัย รวมทั้งด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานมีอย่างเพียงพอและสภาพดีเหมาะสมในการทำงานแล้วนั้น บุคลากรยังต้องการให้หน่วยงานเคร่งครัดและให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความสมบูรณ์และปลอดภัย จึงส่งผลให้สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยผลการศึกษาดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของอัจฉรา เนียมหอม (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษานาการ กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จากผลการศึกษาพบว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แต่ในงานวิจัยชิ้นนี้กับพบว่าความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า การมีระบบการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรที่ดี และสามารถตรวจสอบได้แล้วนั้น แต่บุคลากรยังรู้สึกว่าการมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้มีการแข่งขันกันสูงในการที่จะก้าวขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงส่งผลให้ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 5 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยผลการศึกษาดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของอัจฉรา เนียมหอม (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษานาการ กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จากผลการศึกษาพบว่า โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แต่ในงานวิจัยชิ้นนี้กับพบว่าความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่าที่บุคลากรได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาในหลักสูตร ๆ ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ และการพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอแล้วนั้น (ลูกจ้างชั่วคราว) ยังมีความรู้สึกว่าการที่หน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่นั้นยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับลูกจ้างชั่วคราว โดยเฉพาะด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับชีวิตคนทำงาน เพราะความมั่นคงก้าวหน้าเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญมากในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 6 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์

กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยผลการศึกษาดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของฉัตรสุภา ฝุคผ่อง (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จากผลการศึกษาพบว่า การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แต่ในงานวิจัยชิ้นนี้กับพบว่าการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า ถึงแม้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นบรรยากาศการทำงานแบบเป็นกันเองและมีความพอใจในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนแล้วนั้น หน่วยงานยังคงต้องจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันมีความร่วมมือกันในการทำงาน แต่กิจกรรมบางอย่างที่หน่วยงานจัดขึ้นยังได้รับความร่วมมือจากบุคลากรน้อยมาก จึงส่งผลให้การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 7 ประชาธิปไตยในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ประชาธิปไตยในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยผลการศึกษาดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของปวีณา กรุงพลี (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงาน จากผลการศึกษาพบว่า ประชาธิปไตยในองค์การมีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์การ แต่ในงานวิจัยชิ้นนี้กับพบว่าประชาธิปไตยในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า ถึงแม้บุคลากรได้รับการให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลและการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะร่วมกันแล้วนั้น แต่บุคลากรยังมีความรู้สึกว่าการพิจารณาความดีความชอบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปอย่างยุติธรรม เพราะผู้บังคับบัญชาเอาเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ประชาธิปไตยในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 8 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ต่อองค์การ โดยผลการศึกษาดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของพงษ์เทพ เงาม้วน (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (คอนเมือง) พบว่า ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แต่ในงานวิจัยชิ้นนี้กับพบว่าความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในความคิดเห็นของผู้วิจัย คิดว่า นอกจากบุคลากรได้รับสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปี, วันหยุดตามประเพณี, วันหยุด ประจำสัปดาห์อย่างเพียงพอแล้วนั้น มหาวิทยาลัยต้องจัดสรรเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับมอบหมายในแต่ละวัน เพื่อลดปัญหาการทำงานนอกเวลาราชการ ซึ่งทำให้บุคลากรไม่สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม จึงส่งผลทำให้ความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 9 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของอัจฉรา เนียมหอม (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพัน ต่อองค์การ: กรณีศึกษารานาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จากผลการศึกษาพบว่า ผลตอบแทน หรือการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่าการที่บุคลากรมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ของหน่วยงาน การเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้สังคม ได้รับการยอมรับจากสังคมส่วนรวม และงานที่ทำอยู่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยรู้สึกพอใจ จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขต บางพระ จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ควรมีนโยบายส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น เช่น การจัดสวัสดิการให้ครอบคลุม ความต้องการของบุคลากร และความปลอดภัยของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มหาวิทยาลัยควรพิจารณา ค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น ค่าครองชีพ ค่าเบี้ยเดินทางไปราชการ ค่าเสี่ยงภัยในการทำงาน ค่าทำงาน นอกเวลาราชการที่ได้รับจากการปฏิบัติงานให้เพียงพอที่จะดำรงชีวิตในปัจจุบัน
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยควร ส่งเสริมให้มีการจัดซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานอยู่เสมอ เพื่อให้พร้อมในการใช้งาน และเพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัย
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการมีระบบ การเลื่อนตำแหน่งในองค์กรที่ดีและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้บุคลากร
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมบุคลากรได้รับ โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม/ สัมมนาในหลักสูตร ๆ ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มหาวิทยาลัยควรส่งเสริม ให้แต่ละหน่วยงานสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อให้เกิดการกระตุ้นการทำงาน
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้เคารพสิทธิส่วนบุคคล และการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะร่วมกัน รวมถึงการพิจารณาผลการประเมินอย่างยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการสร้างสรรค์ผลงาน
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มหาวิทยาลัยควรจัดสรรเวลาการทำงาน ของบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับมอบหมาย เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เวลาส่วนตัว อยู่กับครอบครัวได้อย่างสมบูรณ์
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ควรส่งเสริมเพิ่มเติมให้บุคลากร มีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ของหน่วยงาน การเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วม ในการทำประโยชน์ให้สังคม ได้รับการยอมรับจากสังคมส่วนรวม และงานที่ทำอยู่เป็นประโยชน์ ต่อสังคมเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ในการวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นไปที่การวิจัยเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเพื่อความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัย
2. การวิจัยในอนาคตควรศึกษาโครงสร้างของตัวแปรอื่น ๆ นอกจากตัวแปรทางด้านคุณภาพชีวิต โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณ ทั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาทั้งบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและสายวิชาการ เพื่อแสวงหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย
3. ควรนำผลการศึกษาที่ได้ให้เป็นข้อมูลที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เพื่อมหาวิทยาลัยที่มีความสนใจจะดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยต่อไป

บรรณานุกรม

- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก. (2558). *บุคลากร*. เข้าถึงได้จาก <http://person.rmutto.ac.th/index.php?menu=introduction&checkgo=2>
- กัญยชกร ชัยนภัสภมร. (2550). *การรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันองค์กรกรณีศึกษาบริษัทด้านอสังหาริมทรัพย์*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ขนิษฐา ศรีทอง. (2550). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จารุวรรณ สังข์เอียด. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตสุดา มงคลวัฒน์. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี. ค้าปลีกและการตลาด จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เฉลิมพล ศรีหงส์. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัย*. ม.ป.ท.
- จิตติพร หงษา. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ณปภัช ตะสิงห์. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสระบุรี*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐา ผุดผ่อง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานและกลุ่มเงินเนอเรชั่นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองพันธ์ พงษ์วารินทร์. (2554). *บริษัทเติบโตได้ด้วยความผูกพันของพนักงาน*. เข้าถึงได้จาก http://www.hrcenter.co.th.column_detail.php?column_id=776&page=1
- ทองพิน ชันอาสา. (2549). *ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษยและองค์กร, คณะทรัพยากรมนุษย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชญารัตน์ เข้มวงษ์. (2552). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพญา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธิดาวลัย ปลื้มคิด. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระพงษ์ สมประเสริฐ. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายต่อนอกบริษัททีโอที จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระพนธ์ มณีสุด. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- นงนภาพิพย์ นาคำ. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นพพร เนื่องแก้ว. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชั้นกรรมกรในเขตนิคมอุตสาหกรรม มาบตาพุด ระยอง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา*
- นวรรตน์ ณ วันจันทร์. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2543). *รวมบทความการวิจัยการวัดผลและประเมินผล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์.*
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 1, 5-12.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.*
- ปวีณา กรุงพลี. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปศุสัตว์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.*
- พงษ์เทพ เงามะดัน. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.*
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2547). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.*
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก. (2548). *พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. เข้าถึงได้จาก <http://academic.rmutto.ac.th/academic/images/KM/BA1.pdf>*
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก. (2558). *ระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัย พ.ศ. 2558. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.*

- มาลินี ธรรมบุตร. (2550). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ลัดดาวัลย์ สกุดสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิเชียร วิทญูดม. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. นนทบุรี :ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลภาคตะวันออก. (2557). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (พ.ศ. 2556-2560)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลภาคตะวันออก.
- สมชื่น นาคพลัง. (2547). *ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุทธิชัย สิทธิปาน. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุพานี สฤญ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัช แก้วพิกุล. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). *การบริหารการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: จีร์รัช.

- สุลาวัณย์ สิริคำฟู. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมบริการของพนักงาน โรงแรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวรรณณี วงศ์จันทร์. (2551). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านจับใจความกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้การเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ CIRC*. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉรา ชูเอน. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อัจฉรา เนียมหอม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational commitment: Evidence of career stage effect. *Journal of Business Research*, 26, 17.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Baron, R. A. (1990). *Understanding and managing the human side of work behavior in organization* (3rd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Bernardine, H. J., & Russel, J. R. A. (1998). *Human resource management: An experimental approach*. New York: McGraw-Hill.
- Bluestone, I. (1977). Implementing quality of work lift programs. *Management Review*, 5,44.
- Buchanan, B II. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*.19, 533-546.

- Casio, W. F. (1998). *Managing human resources: Productivity, quality of work life profits*. Boston, MA: Irwin, McGraw- Hill.
- Charles, W. (2006). Employee engagement: The real secret of winning a crucial, edge over your rivals. *Manager Motivation*, 5, 9-22.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (1997). *Organization development and change* (7th ed.). United States of America: South-Western College Publishing.
- Daniel, S. J. (1983). *Perspectives for business and the public sector*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Delamotte, Y, & Takezawa, S. (1984). *Quality of work life in international perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Dessler, G. (1991). *Personal human resource management* (5th ed.). New Terys: Prentice-Hal.
- Development Dimensions International. (2009). *Engagement survey*. Retrieved from http://www.ddiworld.com/ddi_employeeengagement_mg
- Doering, M. M., & Rhodes, S. R. (1989). Changing careers: A qualitative study. *The Career Development Quarterly*, 37, 316-333.
- Dubrin, A. J. (1992). *Human relations* (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. *Journal of Applied Psychology*. 75, 51-59.
- Herscovitch, L., & Meyer, .J .P. (2002). Commitment to organizational change: extension of a three component model. *The Journal of applied psychology*, 87(3), 474-487.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change*. Minnesota: West Publishing.
- Kossen S. (1991). *The human side of organizations* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- March , J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organization* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Mathis, R. J., & Jackson, J. H. (2003). *Human resource management* (10th ed.). Mason, Ohio: Thomson Learning South Western.
- Miner, B. J. (1992). *Industrial organizational psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Nagayama, Y. (1993). The concept of the quality of working life of white collar workers. *The Japan Institute of Labour Report Series*, 2, 103.

- O'Reielly, C III., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1998). *Organization commitment: The Acceptation of target*. New York: McGraw-Hill.
- Porter, L.W., & Smith, F. J. (1991). *The etiology of organizational commitment*. Irvine: University of California, unveroffentliches Manuskript.
- Porter, L.W., & Steers, R. M. (1973). Organization work and personal factor in employee and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176..
- Rao V. R. B. (1992). *Quality of work life through productivity*. Hong Kong: Nordica Intemational.
- Robert, M. L., & Jackson, J. H. (2003). *Human resource management* (10th ed.). Cincinnati, OH: South-Western College Publishing.
- Sheldon, M. E. (1971). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150.
- Skrovan, D. J. (1983). *Perspectives for business and the public sector*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: It's nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 64(4),653-663.
- Steer, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*.22, 46.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Umstot, D. D. (1984). *Understanding organizational behavior*. New York: West Publishing.
- UNESCO. (1978). *Indicator of environmental quality of life research and papers in social science*. Paris: UNESCO.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it?. *Slone Management Review*, 15(1), 12-18.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rd ed.) New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
จังหวัดชลบุรี โดยในแบบสอบถามฉบับนี้ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

กรุณาอ่านข้อคำถามให้เข้าใจและเลือกตอบตามความเป็นจริง ผลคำตอบที่ได้ของท่าน
จะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา
คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านสละเวลาในการทำแบบสอบถามครั้งนี้ คำตอบของท่าน
จะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

นางสาวนารีรัตน์ บุญมั่ง
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด
เพียงช่องเดียวเท่านั้น

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 30 ปี

2. 31 ปี-40 ปี

3. 41-50 ปี

4. 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. เงินเดือน

1. ไม่เกิน 10,000 บาท

2. 10,001 บาท-15,000 บาท

3. 15,001 บาท-20,000 บาท

4. 20,001 บาท-25,000 บาท

5. 25,000 บาทขึ้นไป

5. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

3. อนุปริญญา/ ปวส.

4. ปริญญาตรี

5. สูงกว่าปริญญาตรี

6. ลักษณะการทำงาน

1. ข้าราชการพลเรือน

2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

3. พนักงานราชการ

4. ลูกจ้างประจำ

5. ลูกจ้างชั่วคราว

7. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานแห่งนี้

1. ไม่เกิน 3 ปี

2. 4-6 ปี

3. 7-9 ปี

4. 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าในแต่ละข้อคำถามต่อไปนี้ ท่านมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด หลังจากนั้นให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องตามเกณฑ์ ดังนี้ คือ

5: มากที่สุด 4: มาก 3: ปานกลาง 2: น้อย 1: น้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน					
3. ท่านได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับการใช้จ่ายตามอัตราของท่าน					
5. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของสิทธิประโยชน์จากระบบสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเต็มที่					
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ					
1. หน่วยงานของท่านมีความสะอาด มีความปลอดภัยและอากาศถ่ายเทได้สะดวก					
2. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
3. หน่วยงานของท่านมีนโยบายหรือมาตรการที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน					
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องปฐมพยาบาลให้บุคลากร					
5. มหาวิทยาลัยมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดีไว้วางใจได้					
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน					
1. ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในองค์กรเป็นไปอย่างยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้					
2. มีการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่สำหรับความก้าวหน้าของท่าน ในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับและแจ้งให้ท่านทราบอย่างชัดเจน					
4. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนความก้าวหน้าของพนักงาน อย่างเป็นระบบและยุติธรรม					
5. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรสามารถให้ความมั่นคงในงานในระยะยาว ให้กับท่านได้					
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล					
1. ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม/ สัมมนาในหลักสูตร ต่าง ๆ อยู่เสมอ					
2. ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมได้ จากการสนับสนุนของหน่วยงาน					
3. การฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน					
4. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสาร ร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
5. ท่านมีความอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัดปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
1. ท่านสามารถขอคำแนะนำหรือการปรึกษาจากหัวหน้างานได้ทันที ที่ประสบปัญหาจากการปฏิบัติงาน					
2. ท่านได้รับความนับถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
3. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน					
4. หน่วยงานของท่านได้รับความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับหน่วยงาน อื่นเป็นอย่างดี					
5. ท่านมีความพอใจในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ประชาธิปไตยในองค์กร					
1. หน่วยงานของท่านมีการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะร่วมกัน					
2. หน่วยงานของท่านมีการประชุมสอบถามความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน					
3. ผู้บังคับบัญชาไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานในการพิจารณาทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและความก้าวหน้า					
4. หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล					
5. องค์กรให้ความสำคัญต่อสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรทุกคน					
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
1. ท่านสามารถจัดสรรเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
2. ท่านมีความสุขและพึงพอใจในขณะที่ปฏิบัติงาน					
3. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมต่อตารางเวลาการทำงานในแต่ละวัน					
4. ท่านได้รับสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปี, วันหยุดตามประเพณี, วันหยุดประจำสัปดาห์อย่างเพียงพอ					
5. ท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับบุคคลในครอบครัวหรือเพื่อนได้เสมอ					
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
1. ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ของหน่วยงานของท่าน					
2. ท่านมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม					
3. บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือในกิจกรรมทางสังคมที่หน่วยงานของท่านรับผิดชอบหรือจัดขึ้น					
4. หน่วยงานของท่านได้ทำประโยชน์ให้กับสังคมจนเป็นที่ยอมรับจากสังคมส่วนรวม					
5. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าในแต่ละข้อคำถามต่อไปนี้ ท่านมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ในองค์กรที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด หลังจากนั้นให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ ความคิดเห็นที่สอดคล้องตามเกณฑ์ ดังนี้คือ

5: มากที่สุด 4: มาก 3: ปานกลาง 2: น้อย 1: น้อยที่สุด

ผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ให้การยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร					
2. การบอกกล่าวให้บุคคลอื่นทราบถึงความภาคภูมิใจในองค์กร					
3. มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
4. ความมีชื่อเสียงขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป					
5. มีความรู้สึกผูกพันและศรัทธาต่อองค์กร					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
1. การทุ่มเทกำลังความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ					
2. ท่านมาปฏิบัติงานอย่างตรงต่อเวลาเสมอ					
3. ท่านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและไม่ขาดงานโดยไม่จำเป็น					
4. ท่านศึกษาหาความรู้เพื่อนำมาใช้พัฒนางานอยู่เสมอ					
5. มีความเต็มใจสละเวลาส่วนตัวให้กับการทำงาน					
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
1. ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป					
2. มีความยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
3. มีความรู้สึกรักและผูกพันในงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
4. มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน					
5. ท่านมีความยินดีที่จะสนับสนุนเพื่อช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า					

ภาคผนวก ข
ผลการตรวจสอบ ค่า IOC

ผลการตรวจสอบค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้านความตรงตามเนื้อหา
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

ข้อคำถาม		จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3		
การได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						0.76
1	ท่านได้รับคำตอบแทนตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์	+ 1	0	+ 1	0.6	ใช้ได้
2	ท่านได้รับคำตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
3	ท่านได้คำตอบแทนที่เหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	0	+ 1	+ 1	0.6	ใช้ได้
4	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอ กับการใช้จ่ายตามอัตราค่าของค่า	+ 1	+ 1	0	0.6	ใช้ได้
5	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของ สิทธิประโยชน์จากระบบสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเต็มที่	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ						0.76
1	หน่วยงานของท่านมีความสะอาดมีความ ปลอดภัยและอากาศถ่ายเทได้สะดวก	+ 1	+ 1	0	0.6	ใช้ได้
2	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานอย่างเพียงพอในการ ปฏิบัติงาน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
3	หน่วยงานของท่านมีนโยบายหรือ มาตรการที่ให้ความสำคัญกับความ ปลอดภัยในการทำงาน	0	+ 1	+ 1	0.6	ใช้ได้

ข้อคำถาม		จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3		
4	หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องประชุม พยาบาลไว้ให้บุคลากร	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
5	มหาวิทยาลัยมีระบบการรักษาความ ปลอดภัยที่ดีไว้วางใจได้	+ 1	+ 1	0	0.6	ใช้ได้
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน						0.84
1	ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใน องค์กรเป็นไปอย่างยุติธรรมและสามารถ ตรวจสอบได้	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
2	มีการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+ 1	+ 1	0	0.6	ใช้ได้
3	หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่สำหรับ ความก้าวหน้าของท่านในตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับและแจ้งให้ท่านทราบอย่าง ชัดเจน	+ 1	+ 1	0	0.6	ใช้ได้
4	หน่วยงานของท่านมีการวางแผน ความก้าวหน้าของพนักงานอย่างเป็น ระบบและยุติธรรม	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
5	ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรสามารถให้ความ มั่นคงในงานในระยะยาวให้กับท่านได้	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล						0.84
1	ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการ ฝึกอบรม/ สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ อยู่เสมอ	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
2	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมได้จากการ สนับสนุนของหน่วยงาน	0	+ 1	+ 1	0.6	ใช้ได้

ข้อคำถาม		จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3		
3	การฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
4	หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	+ 1	+ 1	0	0.6	ใช้ได้
5	ท่านมีความอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัดปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน						0.76
1	ท่านสามารถขอคำแนะนำหรือการปรึกษาจากหัวหน้างานได้ทันทีที่ประสบปัญหาจากการปฏิบัติงาน	0	+ 1	+ 1	0.6	ใช้ได้
2	ท่านได้รับความนับถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
3	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	+ 1	+ 1	0	0.6	ใช้ได้
4	หน่วยงานของท่านได้รับความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเป็นอย่างดี	0	+ 1	+ 1	0.6	ใช้ได้
5	ท่านมีความพอใจในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
ประชาธิปไตยในองค์กร						0.76
1	หน่วยงานของท่านมีการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะร่วมกัน	0	+ 1	+ 1	0.6	ใช้ได้
2	หน่วยงานของท่านมีการประชุมสอบถามความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์	
	1	2	3			
3	ผู้บังคับบัญชาไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคลากร ในการพิจารณาทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานและความก้าวหน้า	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
4	หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ ด้วยหลักธรรมาภิบาล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	องค์กรให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคล ของบุคลากรทุกคน	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					0.92	
1	ท่านสามารถจัดสรรเวลาการทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ท่านมีความสุขและพึงพอใจในขณะ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ต่อตารางเวลาการทำงานในแต่ละวัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ท่านได้รับสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดตาม ประเพณี วันหยุดประจำ สัปดาห์ อย่างเพียงพอ	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้
5	ท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับบุคคล ในครอบครัวหรือเพื่อนได้เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					0.84	
1	ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางสังคม ต่างๆ ของหน่วยงานของท่าน	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้
2	ท่านมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วน ร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม		จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3		
3	บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือในกิจกรรมทางสังคมที่หน่วยงานของท่านรับผิดชอบหรือจัดขึ้น	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
4	หน่วยงานของท่านได้ทำประโยชน์ให้กับสังคมจนเป็นที่ยอมรับจากสังคมส่วนรวม	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
5	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม	+ 1	0	+ 1	0.6	ใช้ได้
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						0.92
1	ท่านให้การยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
2	การบอกกล่าวให้บุคคลอื่นทราบถึงความภาคภูมิใจในองค์กร	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
3	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	+ 1	0	+ 1	0.6	ใช้ได้
4	ความมีชื่อเสียงขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
5	ท่านมีความรู้สึกผูกพันและศรัทธาต่อองค์กร	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร						0.84
1	ท่านมีการทุ่มเทกำลังความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
2	ท่านมาปฏิบัติงานอย่างตรงต่อเวลาเสมอ	+ 1	0	+ 1	0.6	ใช้ได้
3	ท่านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและไม่ขาดงานโดยไม่จำเป็น	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม		จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3		
4	ท่านศึกษาหาความรู้เพื่อนำมาใช้พัฒนา งานอยู่เสมอ	+ 1	+ 1	+ 1	1	ใช้ได้
5	ท่านมีความเต็มใจใช้เวลาส่วนตัวให้กับ การทำงาน	+ 1	0	+ 1	0.6	ใช้ได้