บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน(n=313)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	112	35.80
หญิง	201	64.20
2.สถานภาพสมรส		
โสด	114	36.42
สมรส	186	59.42
หม้าย	7	2.24
หย่า	6	1.92

ตาราง 2 (ต่อ) จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน(n=313)	ร้อยละ
3. อายุ		
20-30 ปี	79	25.24
31-40 ปี	89	28.43
41-50 ปี	101	32.27
51-60 ปี	44	14.06
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ประถมศึกษา	22	7.03
มัธยมศึกษา	60	19.17
อนุปริญญา	40	12.78
ปริญญาตรี	155	49.52
สูงกว่าปริญญาตรี	36	11.50
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
1-10 ปี	133	42.49
11-20 ปี	92	29.39
21-30 ปี	79	25.24
31 ขึ้นไป	9	2.88
6. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน		
ข้าราชการ	89	28.43
ลูกจ้างประจำ	80	25.56
พนักงานมหาวิทยาลัย	51	16.29
ลูกจ้างชั่วคราว	93	29.71

ตาราง 2 (ต่อ) จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน(n=313)	ร้อยละ
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5000	19	6.07
5001-10000	99	31.63
10001-15000	114	36.42
15001-20000	43	13.74
20001-25000	17	5.43
25001-30000	11	3.51
มากกว่า 30000	10	3.19
8. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
สำนักงานอธิการบดี	143	45.69
คณะศึกษาศาสตร์	47	15.02
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	16	5.11
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	33	10.54
คณะศิลปกรรมศาสตร์	5	1.60
คณะวิทยาการสื่อสาร	5	1.60
คณะรัฐศาสตร์	3	0.96
วิทยาลัยอิสลามศึกษา	10	3.19
สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง	14	4.47
สำนักวิทยบริการ	31	9.90
สถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยานิวัฒนา	6	1.92
9. การได้รับการพัฒนาศึกษา อบรม ดูงาน เพิ่มเติมด้านวิชาชีพ		
ปีละ 1 ครั้ง	158	50.48
มากกว่า 1 ครั้ง	107	34.19
ไม่เคย	48	15.34

ตาราง 2 (ต่อ) จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน(n=313)	ร้อยละ
10. ภูมิลำเนา		
3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	228	72.84
ภาคใต้(ยกเว้น 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้)	71	22.68
ภาคอื่น ๆ	14	4.47
11. ที่อยู่ปัจจุบัน		
บ้านพัก	54	17.25
อาศัยกับบิดามารดา	60	19.17
บ้านของตนเอง	122	38.98
บ้านเช่า	71	22.68
อื่น ๆ	6	1.92
12. ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน		
มี เหมือนกับมหาวิทยาลัย	75	23.96
มี ไม่เหมือนกับมหาวิทยาลัย	128	40.89
ไม่มี	110	35.14
13. การได้รับเกียรติบัตร		
เคย	181	57.83
ไม่เคย	132	42.17
14. การเป็นศิษย์เก่า		
เป็น	67	21.41
ไม่เป็น	246	78.59
15. การมีอาชีพเสริม		
มี	111	35.46
ไม่มี	202	64.54

จากตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 313 คน สามารถอธิบายจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 และเป็นเพศชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80

2 สถานภาพสมรส พบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 59.42 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 36.42 มีสถานภาพหม้าย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.24 และมีสถานภาพหย่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.92

3. อายุ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41- 50 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 32.27 รองลงมามีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 28.43 มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 25.24 และมีอายุอยู่ในช่วง 51.60 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.06

4. ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 49.52 รองลงมา มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.17 มีระดับการศึกษาอนุปริญญา จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.78 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 และ ระดับการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.03

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่มีระยะ เวลาที่ทำงานในหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี อยู่ในช่วง 1-10 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 42.49 รองลงมาอยู่ในช่วง 11- 20 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 29.39 อยู่ในช่วง 21-30 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 25.24 และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.88

6. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 29.71 รองลงมาเป็นข้าราชการจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 28.43 เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25.56 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 16.29

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001-15,000 บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 36.42 รองลงมาอยู่ในช่วง 5,001-10,000 บาท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 31.63 อยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.74 อยู่ในช่วง น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.07 อยู่ในช่วง 20,001-25,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.43 อยู่ในช่วง 25,001-30,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.51 และมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.19

8. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตปัตตานี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 45.69 รองลงมาสังกัดคณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.02 สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.54 สังกัดสำนักวิทยบริการ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.11 สังกัดสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.47 สังกัดวิทยาลัย

อิสลามศึกษา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.19 สังกัดสถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.92 สังกัดคณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 สังกัดคณะวิทยาการสื่อสาร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 และสังกัดคณะรัฐศาสตร์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.96

9. การได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพ พบว่าส่วนใหญ่มีโอกาสได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพปีละ 1 ครั้ง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 50.48 รองลงมามากกว่าปีละ 1 ครั้ง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 34.19 และไม่มีโอกาสได้ศึกษาดูงานเพิ่มเติม จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.34

10. ภูมิลำเนา พบว่าส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 72.84 รองลงมา มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้(ยกเว้น 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้) จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 22.68 และมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคอื่นๆ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.47

11. ที่อยู่ปัจจุบัน พบว่าส่วนใหญ่อาศัยอยู่บ้านของตนเอง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 38.93 รองลงมาอาศัยอยู่บ้านเช่า จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 22.68 อาศัยอยู่กับบิดามารดาจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.17 และอาศัยอยู่ในบ้านพักของมหาวิทยาลัย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 และอื่น ๆจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.92

12. ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ก่อนมาทำงานที่ไม่เหมือนกับมหาวิทยาลัย จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 40.89 รองลงมาไม่มีประสบการณ์ก่อนมาทำงาน จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 35.14 และมีประสบการณ์ก่อนมาทำงานเหมือนกับมหาวิทยาลัย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.96

13. การได้รับเกียรติบัตร พบว่าส่วนใหญ่เคยได้รับเกียรติบัตร จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 57.83 และไม่เคยได้รับเกียรติบัตร จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 42.17

14. การเป็นศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่าส่วนใหญ่ไม่เป็นศิษย์เก่า จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 78.59 และเป็นศิษย์เก่า จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 21.41

15. การมีอาชีพเสริม พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีอาชีพเสริมจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 64.54 และมีอาชีพเสริม จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 35.46

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
1. บัญชีอัตราเงินเดือนปัจจุบันเหมาะสม	2.96	0.90	ปานกลาง
2. งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆที่ได้รับ	3.06	0.85	ปานกลาง
3. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อภาวการณ์ครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.64	0.87	ปานกลาง
4. เมื่อคิดคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ได้รับคุ้มค่ากับความอุตสาหะของตัวเอง	2.96	0.86	ปานกลาง
5. เมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับของตนเองกับเพื่อนในระดับเดียวกันในหน่วยงานอื่นแล้วมีความใกล้เคียงทัดเทียมกัน	2.90	0.90	ปานกลาง
6. มีความพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	3.06	0.88	ปานกลาง
7. เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความยุติธรรมเหมาะสมดี	3.00	0.85	ปานกลาง
รวม	2.94	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อ งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ และมีความพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.06) รองลงมาเป็นเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความยุติธรรมเหมาะสมดี ($\overline{X}$ = 3.00) และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อภาวการณ์ครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 2.64) ที่ต่ำกว่ารายการอื่น

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
1. บริเวณที่ทำงานสะอาดแสงสว่างเพียงพอมีระบบระบายอากาศที่ดี/อากาศถ่ายเทสะดวก	3.59	0.88	มาก
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ	3.48	0.78	ปานกลาง
3. มีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัยการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆและส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.12	0.83	ปานกลาง
4. หน่วยงานควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคและพาหะนำรวมถึงการขจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม	3.08	0.81	ปานกลาง
5. สภาพห้องน้ำมีความสะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ	3.24	0.85	ปานกลาง
6. มีอุปกรณ์และระบบป้องกันอุบัติภัยในสภาพที่พร้อมใช้งาน	3.00	0.86	ปานกลาง
7. มีความพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.51	0.79	มาก
รวม	3.29	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พบว่าโดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบริเวณที่ทำงานสะอาดแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศที่ดี อากาศถ่ายเทสะดวกและมีความพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ บุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
1. หน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อ ส่งไปประชุมวิชาการและอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	3.25	1.02	ปานกลาง
2. ในหน่วยงานจัดประชุม/อบรมอยู่เสมอๆเพื่อเพิ่มความรู้ ข้อมูลข่าวสารและทักษะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้สูงขึ้น	3.27	0.89	ปานกลาง
3. ได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนเอง	3.87	0.75	มาก
4. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ	3.30	0.92	ปานกลาง
5. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนางานอย่างเต็มที่	3.64	0.79	มาก
6. มีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองต่อหน่วยงาน	3.27	0.95	ปานกลาง
7. สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อการทำงานมีปัญหาและอุปสรรค	3.68	0.78	มาก
8. สามารถแสดงความคิดเห็นประสานงานและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.65	0.74	มาก
รวม	3.49	0.61	ปานกลาง

จากตาราง 5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง พบว่าโดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนเอง มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนางานอย่างเต็มที่ และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อการทำงานมีปัญหาและอุปสรรค บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ บุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง

2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
1. ได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานที่เพิ่มขึ้นสม่ำเสมอ	3.71	0.69	มาก
2. หน่วยงานเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ง่าย	2.67	1.02	ปานกลาง
3. การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ	3.04	0.95	ปานกลาง
4. การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	2.87	1.01	ปานกลาง
5. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.27	0.86	ปานกลาง
รวม	3.11	0.68	ปานกลาง

จากตาราง 6 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานเพิ่มขึ้นสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.71) บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ บุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง

2.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
1. บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี	3.69	0.77	มาก
2. บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหา	3.35	0.84	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอๆ	3.15	0.95	ปานกลาง
4. ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.51	0.84	มาก
รวม	3.42	0.69	ปานกลาง

จากตาราง 7 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน พบว่าโดยรวมบุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 3.69) การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.51) บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ บุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง

2.6 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหาร

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีด้านลักษณะการบริหาร

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
1. หน่วยงานมีนโยบายชัดเจน	3.47	0.83	ปานกลาง
2. หน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.48	0.81	ปานกลาง
3. การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนชัดเจน	3.65	0.81	มาก
4. ขั้นตอนการบริหารจัดการในหน่วยงานมีความคล่องตัวรวดเร็ว	3.37	0.79	ปานกลาง
5. ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ	3.13	0.92	ปานกลาง
6. การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า	3.46	0.88	ปานกลาง
7. มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	3.15	0.92	ปานกลาง
8. ระบบการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว	2.91	0.95	ปานกลาง
9. ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามผลงานของบุคลากรทุกคน	3.23	0.95	ปานกลาง
10. ผู้บังคับบัญชาได้ช่วยเหลือเสนอแนะแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม	3.32	0.89	ปานกลาง
11. ท่านมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยอิสระ	3.35	0.84	ปานกลาง
รวม	3.32	0.64	ปานกลาง

จากตาราง 8 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหาร พบว่าโดยรวมบุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนชัดเจน ($\overline{X}$ =3.65) บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ บุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง

2.8 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
1. พอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจากงานในแต่ละวัน	3.56	0.75	มาก
2. สามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่างๆในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้	3.60	0.71	มาก
3. มีเวลาที่จะใช้ชีวิตตามบทบาทสามี, ภรรยา, บิดามารดาหรือบุตรที่ดีได้	3.72	0.77	มาก
4. สามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	3.70	0.77	มาก
รวม	3.65	0.57	มาก

จากตาราง 9 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าโดยรวมบุคลากรเห็นด้วยในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อบุคลากรเห็นด้วยในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยข้อ 3 มีเวลาที่จะใช้ชีวิตตามบทบาทสามี ภรรยา บิดา มารดา หรือบุตรที่ดีได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.72) และข้อ 1 พอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจากงานในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.56)

2.8 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
1. มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม	3.87	0.70	มาก
2. มีความภูมิใจในการเป็นเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้	4.10	0.69	มาก
3. บุคลากรทั่วไปมีมุมมองต่อมหาวิทยาลัยในแง่บวก	3.73	0.72	มาก
4. รู้สึกภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อได้รับคำชม	4.00	0.70	มาก
5. เป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับมหาวิทยาลัยและสังคม	3.79	0.73	มาก
6. มหาวิทยาลัยให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆเพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุน สาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม	3.68	0.77	มาก
7. อยากแนะนำให้เพื่อน ๆ มาทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้	3.65	0.87	มาก
8. ยินดีและเต็มใจให้ใครๆทราบว่าปฏิบัติงานอยู่ใน มหาวิทยาลัยแห่งนี้	3.95	0.78	มาก
รวม	3.85	0.51	มาก

จากตาราง 10 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม พบว่าโดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 2 มีความภูมิใจในการเป็นเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X} = 4.10$) และข้อ 7 อยากแนะนำให้เพื่อน ๆ มาทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X} = 3.65$)

2.9 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวม ดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวม

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
1. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.94	0.71	ปานกลาง
2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.29	0.58	ปานกลาง
3. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	3.49	0.61	ปานกลาง
4. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.11	0.68	ปานกลาง
5. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	3.42	0.69	ปานกลาง
6. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหาร	3.32	0.64	ปานกลาง
7. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.65	0.57	มาก
8. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม	3.85	0.51	มาก
รวม	3.38	0.44	ปานกลาง

ตาราง 11 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคมและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ดังตาราง 12

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) ของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
1. มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์การอื่นในระดับเดียวกัน	4.08	0.75	มาก
2. มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งสำหรับการเลือกทำงาน	4.03	0.73	มาก
3. จะชี้แจงกล่าวแก้ทันทีที่ได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงมหาวิทยาลัยในทางที่เสียหาย	4.03	0.79	มาก
4. คิดคำนึงถึงจุดเด่นของมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ	3.96	0.72	มาก
5. เต็มใจใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานของมหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จ	4.20	0.66	มาก
6. ทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความรู้ความสามารถ	4.28	0.61	มาก
7. พอใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	4.12	0.71	มาก
8. ไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือมหาวิทยาลัยในทุก ๆด้าน	4.11	0.70	มาก
9. พร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย	4.17	0.65	มาก
10. ยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไปแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า	3.82	0.87	มาก
11. จะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปจนเกษียณอายุราชการ	3.71	1.04	มาก
12. จะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	3.60	1.04	มาก
13. ตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่แห่งนี้	3.95	0.81	มาก
14. มหาวิทยาลัยแห่งนี้มีส่วนบันดาลให้คิดผลิตผลงานที่ดี	3.81	0.82	มาก
15. การบริหารงานของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ	3.55	0.83	มาก
16. เห็นด้วยกับนโยบายหลายประการของมหาวิทยาลัย	3.64	0.76	มาก
รวม	3.94	0.54	มาก

ตาราง 12 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่าโดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อ 6 ทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.28) และ ข้อ 15 การบริหารงานของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.55)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ดังตาราง 13 - 15

ตาราง 13 ค่าไคสแควร์ (Chi-square test :χ^2) และ ค่า p-value ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ปัจจัยส่วนบุคล	ความผูกพันต่อองค์การ	
	χ^2	P-value
เพศ	6.841*	.033
สถานภาพสมรส	13.391*	.037
ระดับการศึกษาสูงสุด	29.921**	.000
ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	20.159**	.003
หน่วยงานที่ปฏิบัติ	33.491*	.030
การได้รับการพัฒนาศึกษาอบรม ดูงาน เพิ่มเติมด้านวิชาชีพ	5.908	.206
ภูมิลำเนา	16.408**	.003
ที่อยู่ปัจจุบัน	12.273	.139
ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน	2.901	.574
การได้รับเกียรติบัตร	7.694*	.021
การเป็นศิษย์เก่า	5.561	.062
การมีอาชีพเสริม	1.728	.421

**p<0.01, *p<0.05

จากตาราง 13 จะเห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านการได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพ ที่อยู่ปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การเป็นศิษย์เก่า และการมีอาชีพเสริม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และ ค่า p-value ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ปัจจัยส่วนบุคล	**ความผูกพันต่อองค์การ**	
	r	P-value
อายุ	.226**	.000
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	.190**	.001
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	.005	.931

**p<0.01

จากตาราง 14 จะเห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ (r = .226 และ r = .190 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และ ค่า p-value ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์การ	
	r	P-value
ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	.277**	.000
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	.272**	.000
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	.216**	.000
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	.268**	.000
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	.114*	.044
ด้านลักษณะการบริหาร	.234**	.000
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	383**	.000
ด้านความภูมิใจในองค์การมีคุณค่าทางสังคม	.685**	.000
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	.412**	.000

**p<0.01, *p<0.05

จากตาราง 15 จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .412 พิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์การมีคุณค่าทางสังคม (r = .685) มีความสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น รองลงมาเป็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (r =.383) ส่วนด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน (r = .114) มีความสัมพันธ์น้อยกว่าด้านอื่น