

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม ไปยังกลุ่มพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จ้างด้วยเงินรายได้ จำนวน 160 ชุด ได้รับแบบสอบถาม กลับมา 119 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายจำนวน 140 คน ซึ่งผู้วิจัยได้มา ข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย ประกอบไปด้วย 4 ส่วน

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ อายุงาน รายได้ สถานภาพ

**ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์หาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

**ส่วนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ อายุงาน รายได้ สถานภาพ

**ส่วนที่ 4** ผลของการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน กับความผูกพันต่อองค์กร

ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ อายุงาน รายได้ สถานภาพ**

**ตารางที่ 2 ตารางแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง**

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(n)	ร้อยละ(%)
<b>1. อายุ</b>		
น้อยกว่า 30 ปี	62	52.1
30-34 ปี	32	26.89
35-40 ปี	21	17.64
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4	3.37
<b>2.อายุงาน</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	15	12.59
1-5 ปี	96	80.61
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	8	6.8
<b>3. รายได้</b>		
10,000 - 15,000 บาท	67	56.30
15,001 – 20,000 บาท	22	18.48
20,001 – 25,000 บาท	24	20.17
25,001 – 30,000 บาท	5	4.21
มากกว่า 30,001 บาท	1	0.84
<b>4.สถานภาพ</b>		
โสด	75	63
แต่งงาน	42	35.31
หย่า	2	1.69
หม้าย	-	-
<b>รวม</b>	<b>119</b>	<b>100</b>

การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แสดงดังตารางที่ 2 สามารถอธิบายได้ ดังนี้

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมา คือ อายุ 30 -34 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.89 อายุ 35-40 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.64 และกลุ่มที่จำนวนน้อยที่สุดคืออายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.37

อายุงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 1 - 5 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 80.61 รองลงมา อายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.59 อายุงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไปจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8

รายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.17 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ รายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.48

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 63 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีสถานภาพแต่งงาน จำนวน 42 คิดเป็นร้อยละ 35.31 กลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ สถานภาพหย่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.69

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์หาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**

**ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน และโดยรวม  
ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับคุณภาพชีวิต
1.	ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.79	0.81	ปานกลาง
2.	ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	2.87	1.03	ปานกลาง
3.	ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.85	0.72	สูง
4.	ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.26	0.96	ปานกลาง
5.	ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.15	1.11	ปานกลาง
6.	ด้านสังคมสัมพันธ์	3.99	0.82	สูง
7.	ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.40	0.99	ปานกลาง
8.	ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.71	0.85	สูง
9.	ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.94	0.76	สูง
<b>โดยรวม</b>		<b>3.44</b>	<b>0.89</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จ้างด้วยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และสามารถแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จ้างด้วยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.79

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จ้างด้วยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.87

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จ้างด้วยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.85

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ข้อที่	ข้อความ	Mean	Std. Deviation	ระดับคุณภาพชีวิต
<b>ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>				
1.	อัตราเงินเดือนของท่านสอดคล้องกับความสามารถและผลการทำงาน	2.97	.74	ปานกลาง
2.	ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่	2.84	.77	ปานกลาง
3.	ท่านคิดว่าโดยภาพรวม ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความอดุสาหะของท่าน	3.05	.73	ปานกลาง
4.	เมื่อท่านคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้ว รายได้พอเพียงกับค่าใช้จ่ายของท่าน และแบ่งปันให้ครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน	2.30	1.03	ต่ำ
<b>ด้านความปลอดภัยในการทำงาน</b>				
5.	มหาวิทยาลัยฯ ได้ให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพการทำงาน เพื่อสวัสดิภาพของบุคลากร	2.76	1.12	ปานกลาง
6.	มหาวิทยาลัยฯ ได้มีการกวดขันเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุอย่างเข้มงวด	2.82	1.02	ปานกลาง
7.	สภาพแวดล้อมขององค์การภายในองค์การมีความปลอดภัย	3.03	.96	ปานกลาง
<b>ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน</b>				
8.	ท่านมีโอกาสนในการใช้ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.76	.64	สูง

ข้อที่	ข้อความ	Mean	Std. Deviation	ระดับคุณภาพชีวิต
9	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของท่านอยู่เสมอ	3.75	.74	สูง
10	งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิด ตัดแปลงวิธีการทำงานใหม่ ๆ	3.79	.78	สูง
11.	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตามความรู้ ความสามารถของท่าน	3.99	.64	สูง
12.	ท่านสามารถกำหนดการทำงานของท่านให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.00	.80	สูง
<b>ด้านความก้าวหน้าในงาน</b>				
13.	มหาวิทยาลัยฯ ได้เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.06	.99	ปานกลาง
14.	ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ และความสามารถในงาน เช่น ได้ไปดูงาน อบรม ศึกษาต่อ เป็นต้น	3.34	.95	ปานกลาง
15.	มหาวิทยาลัยฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร	3.33	1.00	ปานกลาง
16.	ท่านพอใจกับโอกาสที่จะก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาจากหน่วยงาน	3.31	.90	ปานกลาง
<b>ด้านความมั่นคงในอาชีพ</b>				
17.	ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ท่านอยู่มีความมั่นคงดีอยู่แล้ว	3.13	1.14	ปานกลาง
18.	ท่านจะไม่ถูกปลดออกหรือไล่ออกโดยปราศจากเหตุผลอันควร	3.51	1.06	สูง
19.	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.82	1.13	ปานกลาง
<b>ด้านสังคมสัมพันธ์</b>				
20.	ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ	3.92	.80	สูง
21.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.18	.74	สูง
22.	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	3.89	.93	สูง

ข้อที่	ข้อความ	Mean	Std. Deviation	ระดับคุณภาพชีวิต
<b>ด้านลักษณะการบริหารงาน</b>				
23.	การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อท่านทำให้รู้สึกว่าคุณค่า	3.52	1.02	สูง
24.	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.45	1.11	สูง
25.	การบริหารงานของมหาวิทยาลัยฯ มีโครงสร้างที่ชัดเจนและเป็นระบบ	3.25	.85	ปานกลาง
<b>ด้านภาวะอิสระจากงาน</b>				
26.	ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.65	.91	สูง
27.	ท่านพอใจในความพอดีของเวลาทำงานและเวลาพัก	3.77	.79	สูง
<b>ด้านความภูมิใจในองค์กร</b>				
28.	มหาวิทยาลัยฯ มีชื่อเสียงในทางที่ดี	4.01	.72	สูง
29.	ท่านไม่พอใจที่เพื่อนร่วมงานของท่านมีมุมมองต่อมหาวิทยาลัยฯ ในแง่ลบ	3.18	.94	ปานกลาง
30.	ท่านภูมิใจในการทำงานที่มหาวิทยาลัยฯ แห่งนี้	4.19	.70	สูง
31.	เวลามีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหนท่านจะตอบอย่างภูมิใจว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยฯ นี้	4.40	.69	สูงมาก

จากตารางที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค้ำกับความอดสุทธาหะของท่านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.05$ ) รองลงมาคือ อัตราเงินเดือนของท่านสอดคล้องกับความสามารถและผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.97$ ) และผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.84$ ) ตามลำดับ และพบว่า รายได้พอเพียงกับค่าใช้จ่ายของท่าน และแบ่งปันให้ครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 2.30$ )



ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีสภาพแวดล้อมขององค์กรภายในองค์กรมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.03$ ) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัย ได้มีการกวดขันเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุอย่างเข้มงวด ( $\bar{X} = 2.82$ ) และ มหาวิทยาลัย ได้ให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพการทำงาน เพื่อสวัสดิภาพของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อย ( $\bar{X} = 2.76$ ) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีการกำหนดการทำงานของท่านให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.00$ ) รองลงมา คือการทำงานมอบหมายให้ทำงานตามความรู้ ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 3.99$ ) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดดัดแปลงวิธีการทำงานใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อย ( $\bar{X} = 3.79$ ) ตามลำดับ และพบว่า ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.75$ )

ด้านความก้าวหน้าในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีโอกาสพัฒนาความรู้ และความสามารถในงาน เช่น ได้ไปดูงาน อบรม ศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.34$ ) รองลงมา คือมหาวิทยาลัย ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.33$ ) และท่านพอใจกับโอกาสที่จะก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อย ( $\bar{X} = 3.31$ ) ตามลำดับ และมหาวิทยาลัย ได้เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.06$ )

ด้านความมั่นคงในอนาคต ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยท่านจะไม่ถูกปลดออกหรือไล่ออกโดยปราศจากเหตุผลอันควร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.51$ ) รองลงมา คือท่านมีความรู้สึกกว้างงานที่ทำอยู่มีความมั่นคงดีอยู่แล้ว ( $\bar{X} = 3.31$ ) และท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อย ( $\bar{X} = 2.82$ ) ตามลำดับ

ด้านสังคมสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.18$ ) รองลงมา คือ ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ ( $\bar{X} = 3.92$ ) และ ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยน้อย ( $\bar{X} = 3.89$ ) ตามลำดับ

ด้านลักษณะการบริหารงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อท่าน ทำให้รู้สึกว่าคุณค่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.52$ ) รองลงมา คือผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ( $\bar{X} = 3.45$ ) และ การบริหารงานของมหาวิทยาลัย มีโครงสร้างที่ชัดเจนและเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยน้อย ( $\bar{X} = 3.25$ ) ตามลำดับ

ด้านภาวะอิสระจากงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยท่านพอใจในความพอดีของเวลาทำงาน และเวลาพัก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.77$ ) รองลงมา คือปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน ( $\bar{X} = 4.19$ ) และมหาวิทยาลัย มีชื่อเสียงในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยน้อย ( $\bar{X} = 3.25$ ) ตามลำดับ



ด้านความภูมิใจในองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเวลามีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภูมิใจว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยฯ นี้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.40$ ) รองลงมา คือท่านภูมิใจในการทำงานที่มหาวิทยาลัยฯ แห่งนี้ ( $\bar{X} = 4.19$ ) และมหาวิทยาลัยฯ มีชื่อเสียงในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยน้อย ( $\bar{X} = 4.01$ ) ตามลำดับ และ ท่านไม่พอใจที่เพื่อนร่วมงานของท่านมีมุมมองต่อมหาวิทยาลัยฯ ในแง่ลบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.18$ )

ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จ้างด้วยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26

ด้านความมั่นคงในอาชีพ พบว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จ้างด้วยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15

ด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จ้างด้วยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.99

ด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จ้างด้วยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40

ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จ้างด้วยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.71

ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จ้างด้วยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.94

**ตารางที่ 5** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรรายด้านและโดยรวมของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับคุณภาพชีวิต
1.	ด้านบรรทัดฐาน	3.97	0.79	สูง
2.	ด้านการคงอยู่	3.42	0.96	สูง
3.	ด้านจิตใจ	3.89	0.79	สูง
	รวม	3.76	0.84	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จ้างด้วยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความผูกพันต่อองค์กรรายด้านและโดยรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.76 และสามารถแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านบรรทัดฐาน พบว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จ้างด้วยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.97

ด้านการคงอยู่ พบว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จ้างด้วยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.42

ด้านจิตใจ พบว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จ้างด้วยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.89

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ข้อที่	ข้อความ	Mean	Std. Deviation	ระดับคุณภาพชีวิต
<b>ด้านจิตใจ</b>				
1.	ท่านจะใช้ชีวิตการทำงานที่มหาวิทยาลัยฯ นี้จนเกษียณ	3.71	.99	สูง
2.	ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.43	.68	สูงมาก
3.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน แม้ว่าจะงานนั้นไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	3.93	.71	สูง
4.	ท่านรู้สึกดีพอใจที่ได้ทำงานในมหาวิทยาลัยฯ นี้	4.11	.62	สูง
5.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อจนเสร็จแม้ว่าจะเลิกงานแล้ว	4.04	.60	สูง
6.	ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อเป้าหมายของมหาวิทยาลัยฯ นี้	4.19	.64	สูง
7.	ท่านไม่คิดจะลาออกจากมหาวิทยาลัยฯ นี้เพราะผูกพันเหมือนครอบครัวเดียวกัน	3.93	.95	สูง
8.	ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานกับมหาวิทยาลัยฯ นี้	4.24	.75	สูงมาก
9.	ท่านจะรู้สึกผิดที่ลาออกมหาวิทยาลัยฯ นี้ แม้ได้รับข้อเสนอใหม่ที่ดีกว่า	3.23	1.18	ปานกลาง

ข้อที่	ข้อความ	Mean	Std. Deviation	ระดับคุณภาพชีวิต
<b>ด้านการคงอยู่</b>				
10.	ท่านจะไม่ลาออกจากมหาวิทยาลัยฯ แห่งนี้ เพราะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่อื่น	3.13	1.22	ปานกลาง
11.	การที่ท่านมีการดำรงชีวิตที่น่าพอใจในปัจจุบันเพราะรายได้จากมหาวิทยาลัยฯนี้ที่ทำอยู่	3.51	1.02	สูง
12.	ท่านรู้สึกวามมหาวิทยาลัยฯนี้ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการทำงานตามความถนัด	3.61	.89	สูง
13.	ความผูกพันกับมหาวิทยาลัยฯ นี้เกิดจากการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และมีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.73	.71	สูง
14.	ท่านเชื่อว่าทำงานอยู่มหาวิทยาลัยฯ นี้จะช่วยทำงานให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองได้	3.89	.73	สูง
15.	ท่านไม่คิดว่าหน่วยงานอื่นจะให้ค่าตอบแทนดีเท่ากับมหาวิทยาลัยฯ นี้	2.79	1.06	ปานกลาง
16.	ท่านจะไม่ไปทำงานในที่ใหม่ที่มีรายได้ดีกว่าขณะนี้ เพราะท่านรู้สึกว่าตัวเองได้ทำงานที่ท่านชอบ และตรงตามความถนัดของตัวเองแล้ว	3.30	1.12	ปานกลาง
<b>ด้านบรรทัดฐาน</b>				
17.	นโยบายการบริหารงานของ มหาวิทยาลัยฯ นี้สอดคล้องและตรงกับความต้องการของท่าน	3.29	.86	ปานกลาง
18.	เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงมหาวิทยาลัยฯ แห่งนี้แบบเสีย ๆ หาย ๆ ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ไขทันที	3.84	.83	สูง
19.	ท่านมักพูดถึงคุณงามความดีของมหาวิทยาลัยฯ นี้ให้เพื่อน ๆ ฟัง	3.73	.88	สูง
20.	ท่านรู้สึกว่ คำว่า เพื่อน ในมหาวิทยาลัยฯ นี้มีความหมายต่อท่านอย่างมาก	3.91	.83	สูง

ข้อที่	ข้อความ	Mean	Std. Deviation	ระดับคุณภาพชีวิต
21.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัยฯ นี้	4.03	.71	สูง
22.	ท่านคิดว่าถ้ามหาวิทยาลัยฯ นี้อยู่ได้ท่านก็อยู่ได้	4.08	.80	สูง
23.	ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านทำงานอยู่มหาวิทยาลัยฯ นี้	4.35	.62	สูงมาก

ตารางที่ 6 ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.43$ ) รองลงมา คือท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานกับมหาวิทยาลัยฯ นี้ ( $\bar{X} = 4.24$ ) และการทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อเป้าหมายของมหาวิทยาลัยฯ นี้ มีค่าเฉลี่ยน้อย ( $\bar{X} = 4.19$ ) ตามลำดับ และ ท่านจะรู้สึกผิดที่ลาออกมหาวิทยาลัยฯ นี้ แม้ได้รับข้อเสนอใหม่ที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.18$ )

ด้านการคงอยู่ภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยการเชื่อว่าทำงานอยู่มหาวิทยาลัยฯ นี้จะช่วยทำงานให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองได้ทำงานที่ท่านชอบและตรงตามความถนัดของท่านแล้วมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.89$ ) รองลงมา คือความผูกพันกับมหาวิทยาลัยฯ นี้เกิดจากการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และมีความก้าวหน้าในอาชีพ ( $\bar{X} = 3.73$ ) ท่านรู้สึกวามหาวิทยาลัยฯ นี้ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการทำงานตามความถนัด มีค่าเฉลี่ยน้อย ( $\bar{X} = 3.61$ ) ตามลำดับ และท่านไม่คิดว่าหน่วยงานอื่นจะให้ค่าตอบแทนดีเท่ากับมหาวิทยาลัยฯ นี้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 2.79$ )

ด้านบรรทัดฐานภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านทำงานอยู่มหาวิทยาลัยฯ นี้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.89$ ) รองลงมา คือท่านคิดว่าถ้ามหาวิทยาลัยฯ นี้อยู่ได้ท่านก็อยู่ได้ ( $\bar{X} = 4.08$ ) ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัยฯ นี้ มีค่าเฉลี่ยน้อย ( $\bar{X} = 4.03$ ) ตามลำดับ และนโยบายการบริหารงานของ มหาวิทยาลัยฯ นี้สอดคล้องและตรงกับความต้องการของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.29$ )

**ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม  
ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ อายุงาน รายได้ สถานภาพ**

**ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ**

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	1009.486	504.743	3.021	.053
ภายในกลุ่ม	114	19383.44	167.099		
รวม	118	20392.92			

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ  
ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจำแนก  
ตามอายุ พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน  
มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน**

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	828.961	276.320	1.638	.185
ภายในกลุ่ม	114	19236.30	168.739		
รวม	117	20065.26			

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ  
ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจำแนก  
ตามอายุงาน พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มีอายุงาน  
แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ส่วนที่ 4 ผลของการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กร**

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	R	P-Value	การแปลผล
1. ด้านจิตใจ	.346**	.000**	ปานกลาง
2. ด้านการคงอยู่	.373**	.000**	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	.276**	.000**	ต่ำ
โดยรวม	<b>0.331**</b>	<b>.000**</b>	ปานกลาง

\*\*p<.01

จากตารางที่ 11 ผลที่ได้จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน มีค่าเท่ากับ 0.331\*\* โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	R	P-Value	การแปลผล
4. ด้านจิตใจ	.493**	.000**	ปานกลาง
5. ด้านการคงอยู่	.653**	.000**	ปานกลาง
6. ด้านบรรทัดฐาน	.413**	.000**	ปานกลาง
โดยรวม	<b>0.519**</b>	<b>.000**</b>	ปานกลาง

\*\*p<.01



จากตารางที่ 12 ผลที่ได้จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน มีค่าเท่ากับ 0.519\*\* โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	R	P-Value	การแปลผล
1. ด้านจิตใจ	.382**	.000**	ปานกลาง
2. ด้านการคงอยู่	.427**	.000**	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	.460**	.000**	ปานกลาง
โดยรวม	0.423**	.000**	ปานกลาง

\*\*p<.01

จากตารางที่ 13 ผลที่ได้จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน มีค่าเท่ากับ 0.423\*\* โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	r	P-Value	การแปลผล
1. ด้านจิตใจ	.423**	.000**	ปานกลาง
2. ด้านการคงอยู่	.566**	.000**	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	.541**	.000**	ปานกลาง
โดยรวม	0.51**	.000**	ปานกลาง

\*\*p<.01

จากตารางที่ 14 ผลที่ได้จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน มีค่าเท่ากับ 0.51\*\* โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	r	P-Value	การแปลผล
1. ด้านจิตใจ	.443**	.000**	ปานกลาง
2. ด้านการคงอยู่	.495**	.000**	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	.349**	.000**	ปานกลาง
โดยรวม	0.429**	.000**	ปานกลาง

\*\*p<.01

จากตารางที่ 15 ผลที่ได้จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน มีค่าเท่ากับ 0.429\*\* โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	r	P-Value	การแปลผล
1. ด้านจิตใจ	.174**	.000**	ต่ำ
2. ด้านการคงอยู่	.219**	.000**	ต่ำ
3. ด้านบรรทัดฐาน	.322**	.000**	ปานกลาง
โดยรวม	<b>0.238**</b>	<b>.000**</b>	ต่ำ

\*\*p<.01

จากตารางที่ 16 ผลที่ได้จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน มีค่าเท่ากับ 0.238\*\* โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	r	P-Value	การแปลผล
1. ด้านจิตใจ	.485**	.000**	ปานกลาง
2. ด้านการคงอยู่	.530**	.000**	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	.329**	.000**	ปานกลาง
โดยรวม	<b>0.448**</b>	<b>.000**</b>	ปานกลาง

\*\*p<.01

จากตารางที่ 17 ผลที่ได้จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน มีค่าเท่ากับ 0.448\*\* โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	r	P-Value	การแปลผล
1. ด้านจิตใจ	.392**	.000**	ปานกลาง
2. ด้านการคงอยู่	.433**	.000**	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	.630**	.000**	ปานกลาง
โดยรวม	<b>0.485**</b>	<b>.000**</b>	ปานกลาง

\*\*p<.01

จากตารางที่ 18 ผลที่ได้จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน มีค่าเท่ากับ 0.485\*\* โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	r	P-Value	การแปลผล
1. ด้านจิตใจ	.663**	.000**	ปานกลาง
2. ด้านการคงอยู่	.598**	.000**	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	.778**	.000**	สูง
โดยรวม	0.679**	.000**	ปานกลาง

\*\*p<.01

จากตารางที่ 19 ผลที่ได้จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน มีค่าเท่ากับ 0.679\*\* โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง