

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อ องค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่องมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ กลุ่มประชากรเป็นบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จำนวน 44 คน เก็บข้อมูลและคัดเลือกได้ 41 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.18 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม 3 ตอน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อหน่วยงานของบุคลากร และแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานของสังคม ด้านความต่อเนื่อง และด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่ และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนด้านบรรทัดฐานของสังคม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สำหรับ บุคลากรที่มี อายุ สภาพภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความภูมิใจในองค์กร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน สำหรับบุคลากรที่มีอายุ สภาพภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานประเภทบุคลากร และหน่วยงานสังกัดที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r=.844) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านและคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านเป็นคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ABSTRACT

This research to study relationship between organizational commitment and quality of life in the work of Office of Extension and Continuing Education, Prince of Songkla University. The population were 44 of personnel of Office of Extension and Continuing Education. Data collection and data complete qualification were 41 as 93.18 percentage. This research's tools were the questionnaires with three sections including the personal factor questions, the organizational commitment questions and the working life quality measurement questions. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, standard deviation (t-test), standard deviation (F-test) and Pearson correlation coefficient .

The results are following :

1. Organizational commitment of the staff of the Office of Extension and Continuing Education. There are no reviews at the high level. Considering it was found that the norms of society. The continuity and feelings the average level. Quality of life in the work of the Office of Extension and Continuing Education. There are no reviews at the high level. Considering it was found that the pride in the organization. The development potential of the worker. The status of work safe and not harmful to health. The sense of ownership and collaboration. For identity management personnel agree with you on many levels. On the stability and progress in work. The balance between work and life. And the fair and adequate compensation. The average value is moderate.

2. Comparison the level of organizational commitment of personnel of the Office of Extension and Continuing Education . By personal factors personnel with sex differences. Overall and in different aspects. Considering it was found that emotional level, and the continuity there are different levels of organizational commitment . On the social norms level of commitment to the organization is no different for people who are age, marital status. education period of performance personnel and different affiliations. Level of commitment to the organization as a whole and each aspect is no different.

3. Comparison of quality of life in the work of the Office of Extension and Continuing Education . By personal factors personnel with sex differences. The quality of life in the work as a whole and in a different way. Their pride in the organization the quality of work life is different. For older people marital status education period of performance of personnel. and affiliated organizations are different . The quality of life in the work as a whole and in a different way.

4. Relationship between organizational commitment and quality of work life found that the relationship between organizational commitment and quality of life in the work of the Office of Extension and Continuing Education. There is a positive relationship statistically significant at the .05 level, with the correlation coefficient ($r = .844$) when considering the relationship between organizational commitment and the quality of life in each individual work in a dual meet that correlate with each other. statistically significant at the .05 level.

Prince of Songkla University
Pattani Campus