

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ นำเสนอผลงานการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร

รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่เป็นประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (N = 41)	ร้อยละ 100%
1. เพศ			
	ชาย	14	34.10
	หญิง	27	65.90
2. อายุ			
	ต่ำกว่า 36 ปี	12	29.20
	36 – 45 ปี	9	22.00
	46 ปีขึ้นไป	20	48.80
3. สถานภาพสมรส			
	โสด	12	29.30
	สมรส	22	53.70
	หม้าย	5	12.20
	หย่าร้าง	2	4.90
4. ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	24.40
	ปริญญาตรี	26	63.40
	สูงกว่าปริญญาตรี	5	12.20

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N = 41)	ร้อยละ 100%
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	3	7.30
1 – 10 ปี	16	39.00
11 – 20 ปี	9	22.00
21 – 30 ปี	8	19.50
31 ปีขึ้นไป	5	12.20
6. ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	10	24.40
ลูกจ้างประจำ	7	17.10
พนักงานราชการ	2	4.90
พนักงานมหาวิทยาลัย	12	29.30
พนักงานเงินรายได้	10	24.40
7. สังกัดหน่วยงาน		
สำนักงานเลขานุการ	12	29.30
ฝ่ายฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่อง	4	9.80
ฝ่ายบริการวิชาการชุมชน	18	43.90
ฝ่ายส่งเสริมและเผยแพร่	2	4.90
ฝ่ายส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง วิทยาเขตหาดใหญ่	5	12.20

จากตาราง 1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ 41 คน สามารถอธิบายจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 65.90 และเป็นเพศชาย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10

2. อายุ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 46 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 รองลงมา อายุต่ำกว่า 36 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 และ อายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00

3. สถานภาพสมรส พบว่า สมรส จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 รองลงมา โสด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 หม้าย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 และหย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90

4. ระดับการศึกษา พบว่ามีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 รองลงมา มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 และระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1 – 10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมา อยู่ในช่วง 11 – 20 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 อยู่ในช่วง 21 – 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และ อยู่ในช่วง 31 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20

6. ประเภทบุคลากร พบว่า เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 รองลงมา เป็นข้าราชการ จำนวน 10 คน และ พนักงานเงินรายได้ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 เท่ากัน ลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 และ พนักงานราชการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90

7. สังกัดหน่วยงาน พบว่า สังกัด ฝ่ายบริการวิชาการชุมชน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 รองลงมา สังกัด สำนักงานเลขานุการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 สังกัดฝ่ายส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 สังกัดฝ่ายฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่อง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 และ สังกัดฝ่ายส่งเสริมและเผยแพร่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง เป็นรายด้านและภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรู้สึกรัก	3.44	0.823	มาก
2. ด้านความต่อเนื่อง	3.60	0.643	มาก
3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม	4.12	0.483	มาก
รวม	3.72	0.517	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง โดยรวมของบุคลากรระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความต่อเนื่อง และด้านความรู้สึกรักตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง เป็นรายด้านและรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านความรู้สึกรัก			
1. มีความสุขมากเมื่อได้ทำงานกับหน่วยงานนี้	3.95	0.677	มาก
2. จะทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	4.34	0.575	มากที่สุด
3. รู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย	4.10	0.664	มาก
4. ตัดสินใจถูกที่เข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้	3.98	0.851	มาก
5. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่รักและเต็มใจที่จะรับผิดชอบ	4.24	0.663	มากที่สุด
ด้านความต่อเนื่อง			
6. หน่วยงานนี้ให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งเมื่อมีความเหมาะสม เป็นต้น	3.61	0.919	มาก
7. รู้สึกว่าหน่วยงานมีสวัสดิการเหมาะสมดีอยู่แล้ว	3.39	0.802	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
8. ยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไป แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลประโยชน์หรือผลตอบแทนที่มากกว่า	3.80	0.813	มาก
9. ความหลากหลายของงานทำให้สนุกกับงานและไม่อยากลาออกจากหน่วยงานนี้	3.66	0.728	มาก
10. หน่วยงานนี้สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.54	0.745	มาก
ด้านบรรทัดฐานของสังคม			
11. มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ไม่คิดลาออกจากหน่วยงานนี้	3.83	0.704	มาก
12. เต็มใจมาทำงานในวันหยุดหากหน่วยงานขอความร่วมมือ	4.02	0.570	มาก
13. การรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ	4.34	0.575	มากที่สุด
14. เหตุผลหลักที่อยู่ในหน่วยงานนี้ต่อไป เพราะเชื่อว่าการจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญและเป็นข้อผูกพันทางด้านคุณธรรม	4.17	0.704	มาก
15. จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.24	0.582	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษา ต่อเนื่อง วิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านและรายชื่อ ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกรู้สึก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรจะทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา งานที่ทำอยู่เป็นงานที่รักและเต็มใจที่จะรับผิดชอบ และ มีความรู้สึกที่งานที่ทำอยู่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ตัดสินใจถูกที่เข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้ ตามลำดับ ส่วนมีความสุขมากเมื่อได้ทำงานกับหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ด้านความต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากร ยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไป แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลประโยชน์หรือผลตอบแทนที่มากกว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ความหลากหลายของงานทำให้สนุกกับงานและไม่อยากลาออกจากหน่วยงานนี้ หน่วยงานนี้ให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีความเหมาะสม เป็นต้น และ หน่วยงานนี้สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ส่วนบุคลากรรู้สึกที่ว่า หน่วยงานมีสวัสดิการเหมาะสมดีอยู่แล้ว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ การรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานเป็นสิ่งที่บุคลากรควรปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา บุคลากรจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เหตุผลหลักที่อยู่ในหน่วยงานนี้ต่อไป เพราะเชื่อว่าการจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญและเป็นข้อผูกพันทางด้านคุณธรรม และเต็มใจมาทำงานในวันหยุดหาก หน่วยงานขอความร่วมมือ ตามลำดับ ส่วนมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ไม่คิดลาออกจากหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง เป็นรายด้านและภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.22	0.779	ปานกลาง
2. ด้านสภาพภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.44	0.649	มาก
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.60	0.663	มาก
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.34	0.739	ปานกลาง
5. ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน	3.44	0.824	มาก
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.44	0.707	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่	3.32	0.677	ปานกลาง
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.96	0.559	มาก
รวม	3.44	0.567	มาก

จากตาราง 4 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง โดยรวมระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่ ตามลำดับ ส่วนด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง เป็นรายด้านและรายข้อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
<u>ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ</u>			
1. รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามสมควรในสภาวะปัจจุบัน	3.13	0.822	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.15	0.864	ปานกลาง
3. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ต้องใช้ในการทำงาน	3.33	0.859	ปานกลาง
4. ได้รับค่าตอบแทนพิเศษอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	3.18	0.958	ปานกลาง
5. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้ โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ	3.35	0.975	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
<u>สภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ</u>			
6. สถานที่ทำงานสะอาด แสงสว่างเพียงพอมีระบบระบายอากาศที่ดีและอากาศถ่ายเทสะดวก	3.85	0.700	มาก
7. หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ	3.57	0.931	มาก
8. มีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.49	0.823	มาก
9. หน่วยงานมีอุปกรณ์และระบบป้องกันอุบัติเหตุในสภาพที่พร้อมใช้งาน	2.98	0.920	ปานกลาง
10. สภาพห้องน้ำมีความสะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ	3.35	0.864	ปานกลาง
<u>การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน</u>			
11. มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน เช่น เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน	3.80	0.648	มาก
12. ได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.98	0.660	มาก
13. ได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากงานที่ประสบความสำเร็จ	3.33	0.917	ปานกลาง
14. หน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อ ส่งไปประชุมวิชาการและอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	3.33	0.917	ปานกลาง
15. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานและพัฒนางานอย่างเต็มที่	3.55	0.876	มาก
<u>ความมั่นคงและความก้าวหน้า</u>			
16. มีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปัจจุบัน	3.88	0.557	มาก
17. ตำแหน่งงานที่ทำให้มีโอกาสได้เลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.17	1.046	ปานกลาง
18. ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง	3.24	0.916	ปานกลาง
19. ได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	3.20	1.054	ปานกลาง
20. การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	3.22	0.936	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
<u>ความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน</u>			
21.หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์	3.51	1.003	มาก
22.บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี	3.22	1.129	ปานกลาง
23.บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้รับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ไขปัญหา	3.24	0.969	ปานกลาง
24.ได้รับความช่วยเหลือและการให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.891	มาก
25.มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.945	มาก
<u>ลักษณะการบริหารงาน</u>			
26.หน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.51	0.711	มาก
27.การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนและชัดเจน	3.59	0.865	มาก
28.ขั้นตอนการบริหารจัดการในหน่วยงานมีความคล่องตัวรวดเร็ว	3.24	0.994	ปานกลาง
29.หน่วยงานมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาม่าเสมอ	3.41	1.048	ปานกลาง
30.มีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้โดยอิสระ	3.44	0.976	มาก
<u>ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่</u>			
31.เวลาทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ	3.32	0.850	ปานกลาง
32.มีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเอง	3.35	0.949	ปานกลาง
33.งานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีผลต่อสุขภาพจิต	3.20	1.005	ปานกลาง
34.กฎ ระเบียบของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.20	0.872	ปานกลาง
35.มีความสุขและรักในงานที่รับผิดชอบ	3.78	0.800	มาก
<u>ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน</u>			
36.มีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นบุคลากรในหน่วยงานแห่งนี้	4.17	0.738	มาก
37.หน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม	3.80	0.679	มาก
38.หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม	3.85	0.727	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
39.เป็นส่วนหนึ่งที่ได้สร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงานและสังคม	3.76	0.767	มาก
40.ยินดีและเต็มใจให้ผู้อื่นทราบว่าคุณปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้	4.20	0.715	มาก

จากตาราง 5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง วิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านและรายข้อ ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ต้องใช้ในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนพิเศษอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ คนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน และ ค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ส่วนรายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามสมควรในสภาวะปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

2. ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ สถานที่ทำงานสะอาด แสงสว่างเพียงพอมีระบบระบายอากาศที่ดีและอากาศถ่ายเทสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีคุณภาพ และอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ มีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และ สภาพห้องน้ำมีความสะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ ส่วนหน่วยงานมีอุปกรณ์และระบบป้องกันอุบัติเหตุในสภาพที่พร้อมใช้งาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมา มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน เช่น เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน และ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ ส่วนบุคลากรได้รับ คำชมเชยหรือรางวัลจากงานที่ประสบความสำเร็จ และ หน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อ ส่งไปประชุมวิชาการและอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากัน

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรมีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม และได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ส่วน ตำแหน่งงานที่บุคลากรทำมีโอกาสได้เลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

5. ด้านความรู้สึกรับรู้ถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรได้รับความช่วยเหลือและการให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และ บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย

สูงสุดเท่ากัน รองลงมา หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ และ บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้รับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ไขปัญหา ส่วน บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา หน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม บุคลากรมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้โดยอิสระ และ หน่วยงานมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ ส่วนขั้นตอนการบริหารจัดการในหน่วยงานมีความคล่องตัวรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรมีความสุขและรักในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา บุคลากรมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเอง เวลาทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ ส่วน งานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีผลต่อสุขภาพจิต และ กฎ ระเบียบของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากัน

8. ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรยินดีและเต็มใจให้ผู้อื่นทราบว่าปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นบุคลากรในหน่วยงานแห่งนี้ หน่วยงานแห่งนี้ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม และ หน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ส่วน บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งที่ได้สร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงานและสังคม มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตาราง 6 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ				t-test	Sig.
	ชาย (14 คน)		หญิง (27)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความรู้สึกรัก	3.63	1.010	3.34	0.710	1.063	.294
2. ด้านความต่อเนื่อง	4.00	0.457	3.39	0.634	3.175	.003*
3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม	4.29	0.501	4.04	0.461	1.591	.120
รวม	3.97	0.523	3.59	0.472	2.366	.023*

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความรู้สึกรัก และ ด้านบรรทัดฐานของสังคมที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ						f-test	Sig.
	ต่ำกว่า 36 ปี (12 คน)		36 – 45 ปี (9 คน)		46 ปี ขึ้นไป (20 คน)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความรู้สึก	3.17	.900	3.60	.520	3.45	.927	.263	.852
2. ด้านความต่อเนื่อง	3.48	.627	3.42	.587	3.72	.697	.500	.685
3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม	4.40	.438	4.00	.346	4.11	.564	.598	.620
รวม	3.68	.525	3.67	.394	3.76	.590	.073	.974

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพการสมรส								f-test	Sig.
	โสด (12 คน)		สมรส (22 คน)		หม้าย (5 คน)		หย่าร้าง (2 คน)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความรู้สึก	3.55	.899	3.38	.864	3.72	.415	2.70	.424	.828	.487
2. ด้านความต่อเนื่อง	3.65	.667	3.56	.700	3.64	.385	3.60	.849	.050	.985
3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม	4.22	.501	4.06	.459	4.28	.303	3.80	1.131	.718	.547
รวม	3.81	.613	3.67	.519	3.88	.159	3.37	.519	.633	.598

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา						f-test	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (10 คน)		ปริญญาตรี (26 คน)		สูงกว่าปริญญาตรี (5 คน)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความรู้สึก	3.68	.900	3.31	.816	3.64	.699	.903	.414
2. ด้านความต่อเนื่อง	4.02	.447	3.44	.617	3.60	.837	3.287	.048*
3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม	4.20	.490	4.08	.510	4.16	.385	.215	.808
รวม	3.97	.460	3.61	.513	3.80	.558	1.863	.169

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความรู้สึกละและด้านบรรทัดฐานของสังคมที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า
		ปริญญาตรี		ปริญญาตรี
		4.02	3.44	3.60
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.02		.048	.461*
ปริญญาตรี	3.44			.864*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.60			
รวม	3.60			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ด้านความต่อเนื่อง กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์กับกลุ่มที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เช่นเดียวกัน แต่กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความสัมพันธ์กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน										f-test	Sig.
	ต่ำกว่า	1 – 10		11 – 20		21 – 30		31 ปี				
	1 ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ขึ้นไป	ขึ้นไป					
	(3 คน)	(16 คน)	(9 คน)	(8 คน)	(5 คน)							
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความรู้สึกละ	3.20	1.249	3.40	.677	3.84	.646	3.40	1.136	3.04	.754	.907	.470
2. ด้านความต่อเนื่อง	3.80	.400	3.43	.636	3.67	.883	3.83	.483	3.56	.555	.617	.653
3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม	4.27	.757	4.13	.371	4.31	.414	4.10	.478	3.72	.701	1.321	.281
รวม	3.76	.559	3.65	.469	3.94	.565	3.78	.550	3.44	.537	.866	.494

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จำแนกตามประเภทบุคลากร

ความผูกพัน ต่อองค์กร	ประเภทบุคลากร										f- test	Sig.
	ข้าราชการ (10 คน)		ลูกจ้าง ประจำ (7 คน)		พนักงาน ราชการ (2 คน)		พนักงาน มหาวิทยาลัย (12 คน)		พนักงานเงิน รายได้ (10 คน)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความรู้สึกรู้สึก	3.30	.860	3.54	1.220	4.00	.000	3.23	.728	3.64	.659	.643	.635
2. ด้านความต่อเนื่อง	3.50	.750	4.11	.527	3.50	.141	3.27	.634	3.76	.450	2.465	.062
3. ด้านบรรทัดฐาน ของสังคม	4.00	.646	4.34	.500	4.00	.000	4.08	.346	4.16	.497	.565	.689
รวม	3.60	.598	4.00	.666	3.83	.047	3.53	.405	3.85	.428	1.291	.292

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความผูกพัน ต่อองค์กร	หน่วยงานที่สังกัด										f- test	Sig.
	สำนักงาน เลขานุการ (12 คน)		ฝ่ายฝึกอบรม และ การศึกษา ต่อเนื่อง (4 คน)		ฝ่ายบริการ วิชาการ ชุมชน (18 คน)		ฝ่ายส่งเสริม และเผยแพร่ (2 คน)		ฝ่ายส่งเสริมฯ วิทยาเขต หาดใหญ่ (5 คน)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความรู้สึกรู้สึก	3.25	.483	3.85	1.182	3.32	.980	4.00	.000	3.76	.623	.911	.468
2. ด้านความต่อเนื่อง	3.45	.704	3.65	.755	3.72	.697	3.50	.141	3.52	.363	.339	.850
3. ด้านบรรทัดฐานของ สังคม	4.10	.515	4.25	.900	4.19	.452	4.00	.000	3.88	.110	.481	.749
รวม	3.60	.462	3.92	.903	3.74	.546	3.83	.047	3.72	.335	.318	.864

จากตาราง 13 พบว่า บุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง หน่วยงานสังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษา ต่อเนื่อง จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ				t-test	Sig.
	ชาย (14 คน)		หญิง (27)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.31	1.004	3.18	.646	.527	.601
2. ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.54	.650	3.39	.656	.658	.515
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.70	.722	3.54	.637	.730	.470
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.64	.676	3.19	.734	1.944	.059
5. ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน	3.63	1.010	3.34	.710	1.063	.294
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.73	.726	3.29	.662	1.952	.058
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่	3.48	.733	3.24	.648	1.038	.306
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	4.33	.487	3.76	.499	3.467	.001*
รวม	3.63	.665	3.35	.505	1.448	.156

จากตาราง 14 พบว่า บุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษา ต่อเนื่อง จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ						f-test	Sig.
	ต่ำกว่า 36 ปี (12 คน)		36 – 45 ปี (9 คน)		46 ปี ขึ้นไป (20 คน)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.03	.930	3.20	.500	3.35	.830	.344	.794
2. ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.39	.832	3.49	.437	3.46	.664	.047	.986
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.49	.807	3.64	.555	3.59	.672	.044	.988
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.18	.491	3.40	.548	3.23	.918	.610	.613
5. ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน	3.17	.900	3.60	.520	3.45	.927	.263	.852

ตาราง 15 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ						f-test	Sig.
	ต่ำกว่า 36 ปี (12 คน)		36 – 45 ปี (9 คน)		46 ปี ขึ้นไป (20 คน)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.14	.756	3.60	.490	3.37	.782	.491	.691
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานและ ชีวิตความเป็นอยู่	2.86	.812	3.55	.542	3.27	.644	.950	.427
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.83	.652	4.16	.467	3.83	.544	.966	.419
รวม	3.26	.631	3.56	.413	3.39	.613	.310	.818

จากตาราง 15 พบว่า บุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จำแนกตามสถานภาพการสมรส

คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	สถานภาพการสมรส								f- test	Sig.
	โสด (12 คน)		สมรส (22 คน)		หม้าย (5 คน)		หย่าร้าง (2 คน)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านผลตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอ	3.32	.716	3.21	.918	3.20	.469	2.90	.141	.164	.920
2. ด้านสภาพที่ทำงาน ปลอดภัยและไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพ	3.58	.731	3.30	.660	3.64	.358	3.50	.707	.651	.588
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน	3.67	.640	3.54	.743	3.88	.303	3.00	.000	.929	.437
4. ด้านความมั่นคงและ ก้าวหน้าในงาน	3.28	.690	3.45	.809	3.32	.540	2.60	.566	.831	.485
5. ด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของ และการทำงานร่วมกัน	3.55	.899	3.38	.864	3.72	.415	2.70	.424	.828	.487
6. ด้านลักษณะการ บริหารงาน	3.42	.904	3.45	.701	3.64	.167	3.00	.000	.377	.770
7. ด้านความสมดุลระหว่าง งานและชีวิตความเป็นอยู่	3.33	.668	3.20	.751	3.76	.297	3.30	.424	.909	.447
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.97	.631	3.98	.582	4.00	.141	3.50	.707	.451	.718
รวม	3.51	.621	3.38	.623	3.65	.099	3.06	.088	.637	.596

จากตาราง 16 พบว่า บุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา						f-test	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (10 คน)		ปริญญาตรี (26 คน)		สูงกว่าปริญญาตรี (5 คน)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.33	.933	3.18	.743	3.28	.832	.142	.868
2. ด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.51	.762	3.40	.622	3.55	.719	.154	.858
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.58	.710	3.55	.610	3.84	.932	.382	.685
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.34	.859	3.28	.740	3.68	.460	.611	.548
5. ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน	3.68	.900	3.31	.816	3.64	.699	.903	.414
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.74	.517	3.32	.772	3.44	.607	1.271	.292
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่	3.31	.672	3.24	.719	3.72	.335	1.051	.360
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	4.08	.343	3.87	.652	4.16	.261	.886	.421
รวม	3.55	.586	3.38	.574	3.57	.569	.386	.682

จากตาราง 17 พบว่า บุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษา ต่อเนื่อง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน										f-test	Sig.	
	ต่ำกว่า 1 ปี (3 คน)	1 – 10 ปี (16 คน)	11 – 20 ปี (9 คน)	21 – 30 ปี (8 คน)	31 ปี ขึ้นไป (5 คน)								
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.80	1.587	3.15	.587	3.60	.920	3.20	.835	3.16	.477	.712	.589	
2. ด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.67	1.102	3.36	.603	3.66	.629	3.33	.800	3.44	.385	.380	.821	
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.33	1.172	3.63	.628	3.80	.545	3.65	.707	3.24	.654	.664	.621	
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.67	.306	3.36	.552	3.56	1.004	3.25	.906	2.84	.555	.937	.454	
5. ด้านความรู้สึกรับเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน	3.20	1.249	3.40	.677	3.84	.646	3.40	1.136	3.04	.754	.907	.470	
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.40	1.114	3.46	.588	3.69	.672	3.40	.778	3.00	.860	.756	.561	
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่	3.00	1.311	3.39	.613	3.60	.600	3.08	.701	3.28	.576	.753	.563	
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	4.53	.416	3.94	.525	4.11	.649	3.80	.501	3.64	.498	1.626	.189	
รวม	3.45	.999	3.46	.461	3.65	.661	3.39	.657	3.21	.485	.408	.802	

จากตาราง 18 พบว่า บุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษา ต่อเนื่อง จำแนกตามประเภทบุคลากร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประเภทบุคลากร										f-test	Sig.
	ข้าราชการ (10 คน)		ลูกจ้างประจำ (7 คน)		พนักงานราชการ (2 คน)		พนักงานมหาวิทยาลัย (12 คน)		พนักงานเงินรายได้ (10 คน)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.44	.729	3.50	1.164	3.50	.707	3.03	.890	3.02	.333	.775	.549
2. ด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.62	.494	3.48	.867	3.30	.141	3.32	.833	3.42	.537	.307	.871
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.60	.706	3.70	.797	3.80	.283	3.50	.695	3.60	.653	.134	.969
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.04	.888	3.49	1.131	3.70	.141	3.48	.529	3.30	.519	.697	.599
5. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบและการทำงานร่วมกัน	3.30	.860	3.54	1.220	4.00	.000	3.23	.728	3.64	.659	.643	.638
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.24	.793	3.57	.941	4.00	.000	3.28	.581	3.62	.629	.871	.491
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่	3.36	.587	3.37	.871	4.00	-	3.18	.716	3.34	.680	.366	.831
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.68	.501	4.11	.552	4.80	.283	3.87	.605	4.06	.443	2.320	.076
รวม	3.41	.586	3.46	.932	3.98	-	3.36	.566	.394	.125	.291	.882

จากตาราง 19 พบว่า บุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่ง ที่เป็นประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษา ต่อเนื่อง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	หน่วยงานที่สังกัด										f- test	Sig.
	สำนักงาน เลขานุการ (12 คน)		ฝ่ายฝึกอบรม และ การศึกษา ต่อเนื่อง (4 คน)		ฝ่ายบริการ วิชาการ ชุมชน (18 คน)		ฝ่ายส่งเสริม และเผยแพร่ (2 คน)		ฝ่ายส่งเสริมฯ วิทยาเขต หาดใหญ่ (5 คน)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านผลตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอ	3.25	.714	3.20	.542	3.08	.957	3.30	.424	3.64	.537	.478	.751
2. ด้านสภาพภาพที่ ทำงานปลอดภัย ไม่เป็น อันตรายต่อสุขภาพ	3.37	.531	3.70	.757	3.21	.675	3.60	.566	4.08	.438	2.174	.093
3. ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.45	.444	3.60	.909	3.53	.731	3.80	.283	4.08	.756	.891	.480
4. ด้านความมั่นคงและ ก้าวหน้าในงาน	3.25	.656	3.55	.772	3.20	.865	3.80	.283	3.72	.438	.794	.537
5. ด้านความรู้สึกร่วมกัน เจ้าของและการทำงาน ร่วมกัน	3.25	.483	3.85	1.182	3.32	.980	4.00	.000	3.76	.623	.911	.468
6. ด้านลักษณะการ บริหารงาน	3.25	.392	3.60	1.488	3.42	.760	4.00	.000	3.60	.374	.623	.649
7. ด้านความสมดุล ระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่	3.28	.646	3.55	.854	3.18	.731	4.00	.000	3.56	.434	.702	.596
8. ด้านความภูมิใจใน องค์กร	3.78	.562	4.30	.872	3.98	.480	4.50	.707	3.80	.447	1.275	.298
รวม	3.36	.418	3.67	.832	3.30	.618	3.95	-	3.78	.433	1.116	.366

จากตาราง 20 พบว่า บุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ที่เป็นประเภท บุคลากรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและ
การศึกษาต่อเนื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			รวม
	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3	
	r	r	r	r
1. ด้านผลตอบแทนที่อยู่ดีธรรมและเพียงพอ	.652*	.475*	.208*	.611*
2. ด้านสภาพภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อ สุขภาพ	.552*	.422*	.422*	.609*
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.752*	.361*	.233*	.626*
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	.680*	.486*	.275*	.649*
5. ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน	1.000*	.430*	.344*	.817*
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	.845*	.569*	.456*	.828*
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่	.645*	.452*	.313*	.629*
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	.483*	.664*	.497*	.688*
รวม	.884*	.578*	.396*	.844*

* $p < .05$

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่ 1 หมายถึง ความผูกพันด้านความรู้สึก
ด้านที่ 2 หมายถึง ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง
ด้านที่ 3 หมายถึง ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม

จากตาราง 21 จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสำนักส่งเสริมและศึกษาต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .844$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านลักษณะการบริหารงาน ($r = .828$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านอื่น ๆ
รองลงมาเป็น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน ($r = .817$)
และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ($r = .688$) ตามลำดับ ส่วน คุณภาพชีวิตใน
การทำงาน ด้านสภาพภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($r = .609$) มีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าด้านอื่น ๆ