

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ (2) เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่

กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ผู้สอนที่รับราชการและปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การแบบป้องกัน-เชิงรับ และวัฒนธรรมองค์การแบบป้องกัน-เชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์การแบบป้องกัน-เชิงรุก มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

The objectives of this research were, (1) to study the relationships between quality of work life, organizational culture and job performance of instructors at Rajamangala University of Technology Lanna, Northern Campus, Chiang Mai, and (2) to study the predictive power of quality of work life and organizational culture to job performance of instructors at Rajamangala University of Technology Lanna, Northern Campus, Chiang Mai.

The sample was 181 instructors of Rajamangala University of Technology Lanna, Northern Campus, Chiang Mai. The research instruments consisted of, (1) personal information questionnaire, (2) quality of work life scale, (3) organizational culture questionnaire, and (4) job performance evaluation. Data were analyzed by using descriptive statistics, Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis.

The results of this research were as follows :

1. Quality of work life had a significant positive relationship with job performance at the 0.01 level.
2. Construction organizational culture; passive-defensive organizational culture and aggressive-defensive organizational culture had a significant positive relationship with job performance at the 0.01 level.
3. Quality of work life and aggressive-defensive organizational culture jointly predicted job performance at the 0.01 level.