

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” มีวิธีการดำเนินการวิจัยเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 1,893 คน (ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคลมทร.ธัญบุรี ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553)

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากร (สังกัดสายงาน)

ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวม
ข้าราชการ	661	158	819
พนักงานมหาวิทยาลัย	122	57	179
พนักงานราชการ	47	44	91
ลูกจ้างประจำ	1	86	87
ลูกจ้างชั่วคราว	72	645	717
รวม	903	990	1,893

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อน (e) 5% (สุรชัย ทรัพย์วรรณกิจ, 2553 : 50) มีสูตรดังนี้

สูตร

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
 e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{1,893}{1 + 1,893(0.05)^2} \\ &= 330.22 \\ &\approx 331 \end{aligned}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = 1,893
 e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ดังนั้น จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 331 คน

การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และเชิงสุ่มแบบง่าย โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. คณะผู้วิจัยจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่สังกัดตามสายงาน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในแต่ละสายงานเป็นสัดส่วนที่เท่ากัน โดยมีสูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ดังนี้ (สุรชัย ตริยวรรณกิจ, 2553 : 57)

สูตร

$$n_i = (N_i/N)(n)$$

เมื่อ	N	=	จำนวนประชากรทั้งหมด
	N_i	=	จำนวนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ
	n	=	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	n_i	=	จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ

แทนค่าในสูตร ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างบุคคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรีที่สังกัดตามสายงาน

บุคคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (N) จำนวน 1,893 คน											
ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n) จำนวน 331 คน											
ประเภท บุคลากร	ข้าราชการ		พนักงาน มหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว		รวม
	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	
จำนวน บุคลากร สังกัดตาม สายงาน (N_i)	661	158	122	57	47	44	1	86	72	645	1,893
ขนาดของ กลุ่ม ตัวอย่าง	331(661 /1,893)	331(158 /1,893)	331(122 /1,893)	331(57 /1,893)	331(47 /1,893)	331(44 /1,893)	1	331(86 /1,893)	331(72 /1,893)	331(645 /1,893)	331
บุคลากร สังกัดตาม สายงาน (n)	≈116	≈28	≈22	≈10	≈9	≈8	≈1	≈16	≈13	≈113	336

จากตารางที่ 3.2 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี สังกัดตามสายงาน ดังนี้ ข้าราชการสายวิชาการ 116 คน สายสนับสนุน 28 คน พนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ 22 คน สายสนับสนุน 10 คน พนักงานราชการสายวิชาการ 9 คน สายสนับสนุน 8 คน ลูกจ้างประจำสายวิชาการ 1 คน สายสนับสนุน 16 คน และลูกจ้างชั่วคราว สายวิชาการ 13 คน สายสนับสนุน 113 คน รวมกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรี สังกัดตามสายงานวิชาการทั้งหมด 161 คน สายสนับสนุนทั้งหมด 175 คน รวมทั้งสิ้น 336 คน

เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรีที่สังกัดในแต่ละสายงานแล้ว คณะผู้วิจัยจะได้ทำการสุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรีที่สังกัดอยู่ในแต่ละสายงานนั้น ๆ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย

และเพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น คณะผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นจาก 336 คน เป็น 640 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรี มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ได้แก่

1. เพศ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check-List) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Nominal Scale)
2. อายุ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check-List) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check-List) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal Scale)
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรี ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check-List) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal Scale)
5. ประเภทบุคลากร ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check-List) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Nominal Scale)

6. สายงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check-List) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Nominal Scale)

7. ตำแหน่งในสายงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check-List) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

8. สังกัดหน่วยงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check-List) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อคำถามจำนวน 44 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 มีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>ค่าน้ำหนักของคะแนนความคิดเห็น</u>
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

และมีเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนของความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากค่าน้ำหนักของคะแนนความคิดเห็น 1 ถึง 5 โดยคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

สูตร

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &\approx 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความผาสุกในชีวิตการทำงาน กำหนดเป็นช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ได้ดังนี้

ช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น	1.00 - 1.80	แปลความว่า	มากที่สุด
ช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น	1.81 - 2.60	แปลความว่า	มาก
ช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น	2.61 - 3.40	แปลความว่า	ปานกลาง
ช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น	3.41 - 4.20	แปลความว่า	น้อย
ช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น	4.21 - 5.00	แปลความว่า	น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางนำมาสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม
3. กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม และสำนวนภาษาของข้อคำถาม
4. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 30 ชุด

5. นำแบบสอบถามในส่วนที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ได้จากการ Try-Out มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ซึ่งได้ปรากฏผล ดังนี้

5.1 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้ค่าแอลฟา (Alpha) = 0.9617

5.2 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าแอลฟา (Alpha) = 0.8812

5.3 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน ได้ค่าแอลฟา (Alpha) = 0.8609

ซึ่งค่าแอลฟาที่ได้ มีค่ามากกว่า 0.7 ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงสามารถจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ได้ และนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Method) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความผาสุกในชีวิตการทำงาน โดยคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. คณะผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามจำนวน 640 ชุด ให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทำการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ หลังจากนั้นคณะผู้วิจัยจึงจะนำแบบสอบถามกลับคืน

2. เมื่อได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทำการตอบแบบสอบถาม และได้นำแบบสอบถามกลับคืนครบจำนวน 640 ชุด จากนั้นคณะผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 640 ชุด มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และในจำนวนนี้มีแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ทั้งสิ้นจำนวน 638 ชุด หลังจากนั้นคณะผู้วิจัยจะได้นำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์นี้ ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ และมีความถูกต้องสมบูรณ์ทั้งสิ้น จำนวน 638 ชุด มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูป และใช้คำสั่งของโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และการวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, One-Way ANOVA และ Correlation ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทบุคลากร สายงาน ตำแหน่งในสายงาน และสังกัดหน่วยงาน ที่มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check-List) ใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร จากแบบสอบถามส่วนที่ 3 และความคิดเห็นด้านความผาสุกในชีวิตการทำงาน จากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทบุคลากร สายงาน และตำแหน่งในสายงาน

ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้วย t-test สำหรับข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ และสายงาน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทบุคลากร และตำแหน่งในสายงาน กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD (Least Significant Difference) ซึ่งเป็นไปตามการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1



4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทบุคลากร สายงาน และตำแหน่งในสายงาน

ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้วย t-test สำหรับข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ และสายงาน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทบุคลากร และตำแหน่งในสายงาน กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD (Least Significant Difference) ซึ่งเป็นไปตามการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2

5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกี่ยวกับความผูกพันในชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทบุคลากร สายงาน และตำแหน่งในสายงาน

ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้วย t-test สำหรับข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ และสายงาน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทบุคลากร และตำแหน่งในสายงาน กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD (Least Significant Difference) ซึ่งเป็นไปตามการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 3

6. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระหว่างความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นไปตามการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 4

7. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ จากแบบสอบถามตอนที่ 5 ที่มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยเรียงลำดับจากความถี่ (Frequency) มากไปหาน้อย