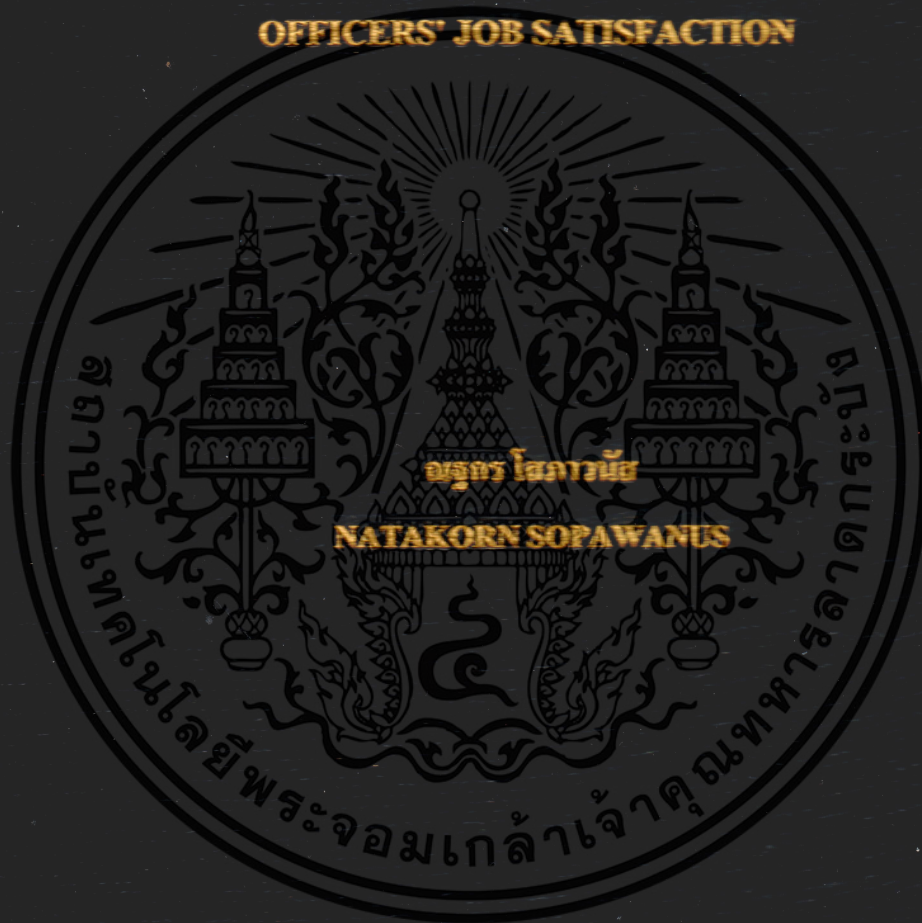


คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อ
ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ

QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AFFECTING ON NATIONAL STATISTICS
OFFICERS' JOB SATISFACTION



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2560

KMITL-2017-FAM-M-047-033

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อ
ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ

QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AFFECTING ON NATIONAL STATISTICS
OFFICERS' JOB SATISFACTION



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะกรรมการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
พ.ศ. 2560
KMITL-2017-FAM-M-047-033

**QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AFFECTING ON NATIONAL STATISTICS OFFICERS' JOB SATISFACTION**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF REQUIREMENT FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการ 2017 เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาหรือสาระสำคัญของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

KMITL-2017-FAM-M-047-033



COPYRIGHT 2017

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อ
ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติ
แห่งชาติ

นักศึกษา

นางสาวณัฐกร โสภานัส

รหัสประจำตัว

57611096

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

พ.ศ.

2559

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ 2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติโดยกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 287 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.890 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 4.534 2) กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 4.521 3) กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 4.529 และ 4) ผลจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยรวมได้ร้อยละ 92.5 ($R^2=0.925$) โดยที่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติโดยรวม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ด้านภาวะอิสระจากงาน และความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis title	Quality of Work life and Organizational Commitment affecting on National Statistics Officials' Job satisfaction
Student	Ms. Natakorn Sopawanus
Student ID	57611096
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2017
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Wornchanok Chaiyasoonthorn

ABSTRACT

The objectives of the research were to study the quality of work life and organizational commitment affecting on National Statistics Officials' Job satisfaction. The objective of this research are 1) To study the level of quality of work life and organizational commitment and job satisfaction on national statistics officer. 2) To study the level of quality of work life and organizational commitment which affecting employees' job satisfaction. The samples size random by stratified random sampling of people total 287 people. The questionnaire with reliability of 0.89 was used as research instrument and data analysis by using statistic programs such as percentage, arithmetic mean and standard deviation. Multiple regression analysis (Enter method) was used to test the hypotheses.

The result showed that 1) The total significant level of quality of work life was at high level (4.534) 2) The total significant level of organizational commitment was at high level (4.521) 3) The total significant level of job satisfaction was at high level (4.529) 4) The results of The Multiple Regression Analysis revealed that quality of work life and organizational commitment factors which effect to the satisfaction level of national statistics officer was explain 92.5% ($R^2=0.925$) were adequate and fair compensation, safe and healthy environment, development of human capacities, growth and security, total life space, continuous commitment, normative commitment and international commitment.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย คือ ผศ.ดร.วอนชนก ไชยสุนทร ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความทุ่มเทของอาจารย์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามท่านคือ รศ.ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร ดร.อภิวรรณ ธรรมเมือง และคุณนงลักษณ์ โง้ววัฒน์ชัย ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย รวมถึงบุคลากรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะมีประโยชน์ต่อบุคคลที่สนใจ สามารถต่อยอดเพื่อใช้ในการอ้างอิงหรือเพื่อทำการศึกษาต่อไป ผู้วิจัยขอขอบคุณและสิ่งที่ดีทั้งหมดจากงานวิจัยนี้ ให้แก่เหล่าคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาจนทำให้ผลงานวิจัยนี้สำเร็จ และมอบให้แก่บิดามารดา ทินกร โสภานันต์ และ พรรณี โสภานันต์ รวมถึงผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนบุคคลต่างๆ ที่ผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมดในที่นี้ สำหรับข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดประการใด ที่อาจเกิดขึ้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ณัฐกร โสภานันต์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	VI
สารบัญภาพ	VIII
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	18
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	24
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ	27
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	42
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
4.2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ...53	
4.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ.....61	
4.4 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน สถิติแห่งชาติ.....	66
4.5 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความ พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ.....	68
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	71
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	71
5.2 อภิปรายผล	72
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	86
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	87
ประวัติผู้เขียน.....	97

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แผนการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิกำหนดสัดส่วนจากบุคลากรในสำนักต่างๆ.....	35
3.2 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	38
3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	39
3.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	39
3.5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	40
3.6 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	43
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน.....	53
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	54
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย.....	55
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน.....	57
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ.....	58
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านภาวะอิสระของงาน.....	60
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ.....	61
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพันต่อ องค์กรด้านความรู้สึกร.....	62
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพันต่อ องค์กรด้านความต่อเนื่อง.....	63
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพันต่อ องค์กรด้านบรรทัดฐาน.....	65

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ.....	66
4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	69
4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	70



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
1.2 ความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบที่แตกต่างกัน.....	22
1.3 โครงสร้างของสำนักงานสถิติแห่งชาติ.....	28



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสนใจทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ซึ่งทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้หน่วยงานนั้น ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ทรัพยากรในองค์กรซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และเทคโนโลยีที่มีบทบาทอย่างมาก อย่างไรก็ตาม คน ถือว่าเป็น ทุนมนุษย์ ในทุกระดับของหน่วยงาน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรที่เกิดขึ้นนั้น คนเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญในการเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปได้ไปอย่างที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างสำเร็จ ถ้าหน่วยงานใดไม่มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลได้นั้น ก็จะไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่ในทางกลับกัน ถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่มีคุณภาพก็จะมิข่วขวัญและกำลังใจที่ดี ก็จะดำเนินงานประสบความสำเร็จที่กำหนดไว้ บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด เปรียบเสมือนหัวใจของการบริหารงาน

จากการที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียวนั้นเป็นการยากที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เพราะการพัฒนาองค์กรนั้น ผู้บริหารนั้นต้องสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งช่วยทำให้องค์กรมีประสิทธิผลและก่อให้เกิดแรงผลักดันให้พนักงานมีผลปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และยังทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ดีต่อบุคลากรเองอีกด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองความรู้สึกที่ดีต่องาน และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ทั้งยังสามารถช่วยลดอัตราขาดงาน การลาออกและการเกิดอุบัติเหตุ รวมถึงความเครียดที่เกิดจากงาน ดังนั้นหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว พนักงานย่อมมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังอาจช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความเต็มใจในการทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดไว้ อาจเป็นการกระทำที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบที่องค์กรมอบหมายให้แก่พนักงาน ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อาทิเช่น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ความสุภาพอ่อนน้อม ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การให้ความร่วมมือและความสำนึกในหน้าที่ จะเห็นได้ว่าหากพนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมดังกล่าวร่วมกับการที่พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วนั้น นอกเหนือจากองค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายแล้ว ยังเกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยอ้อมคือ องค์กรอาจจะมี ความเข้มแข็ง สามัคคี และพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ

ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งเป็นทัศนคติของพนักงานทั้งที่เป็นการแสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้และการเรียนรู้ของพนักงานที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีพฤติกรรมที่ตระหนักถึงความสำคัญ และมีแรงบัลดาลใจต่อบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาผลประสิทธิผลการทำงาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพ และคุณภาพขององค์กร บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งจะมิมีบทบาทและหน้าที่ในการสร้าง พัฒนา และรักษาสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยสร้างสรรค์ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (อรรถัย จำปาไค. 2556) ความผูกพันต่อองค์กรจะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเหตุนี้เองจึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณูญแจสำคัญที่คอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กร ใปนานๆ ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานหรือบุคลากร รู้สึกอึดอัดใจ ไม่สบายใจ หรือไม่พึงพอใจ ต่องานที่ตนเองทำแล้ว พนักงานหรือบุคลากรเหล่านั้นจะไม่เกิดความรักภักดี และไม่รู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นลาออกจากองค์กรไป ผลกระทบที่ตามมาก็คือ งานล่าช้า หยุคชะงัก ขาดความต่อเนื่อง และหากพิจารณาอีกแง่มุมหนึ่ง การที่องค์กรมีอัตราการลาออกของพนักงานสูง จะเป็นการสูญเสียภาพพจน์ที่ดีขององค์กร อันจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้สมัครที่มีต่อองค์กรถึงความมั่นคงที่จะร่วมงานอยู่กับองค์กร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกในทางที่ดีของพนักงานที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับ

การตอบสนอง ตามระดับความต้องการ กล่าวคือเป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่าง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หนึ่ง ภายใต้อาณาจักรการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจ หลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่า จะแสดงออกมาในระดับที่แตกต่างกัน เช่น ฟังพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนมากเพราะมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับความต้องการหรือแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทั้งต่อผู้ปฏิบัติงาน และต่อองค์กรอย่างมาก

สำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นองค์กรของรัฐที่จะต้องพัฒนาระบบปฏิบัติราชการเพื่อให้มีการยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงตามที่คณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการกำหนด สำนักงานจึงได้ดำเนินการส่งเสริมสร้างคุณภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติด้วย การให้ความช่วยเหลือ ความใส่ใจต่อความเป็นอยู่ ขวัญกำลังใจ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของบุคลากรในองค์กร โดยดำเนินการในรูปแบบโครงการการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน ซึ่งในปัจจุบันสำนักงานสถิติแห่งชาติ ยังขาดบุคลากรในการทำงานอยู่มากเพื่อจะเป็นการเพียงพอต่อปริมาณงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และยังส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพในการทำงานของบุคลากร เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน หรือคิดลาออกจากงาน ผู้บริหารของสำนักงานสถิติแห่งชาติต้องมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และขวัญกำลังใจในงานให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พร้อมกับการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

เนื่องด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยเลือกที่จะศึกษาข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสถิติแห่งชาติ เพื่อใช้ประโยชน์จากงานวิจัยนี้ในสำนักงานดังกล่าว หาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อที่จะส่งเสริมพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อดำรงรักษาพนักงานไว้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรเพื่อให้องค์กรพัฒนาศักยภาพของงานให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ และด้านภาวะอิสระจากงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกร่วม ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 2 ด้าน 8 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยศึกษากรอบแนวความคิดของปีนัทมา ครุฑพันธุ์ (2550) ซึ่งได้อ้างแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) และ ดัดแปลงเพื่อความเหมาะสม ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ และภาวะอิสระของงาน

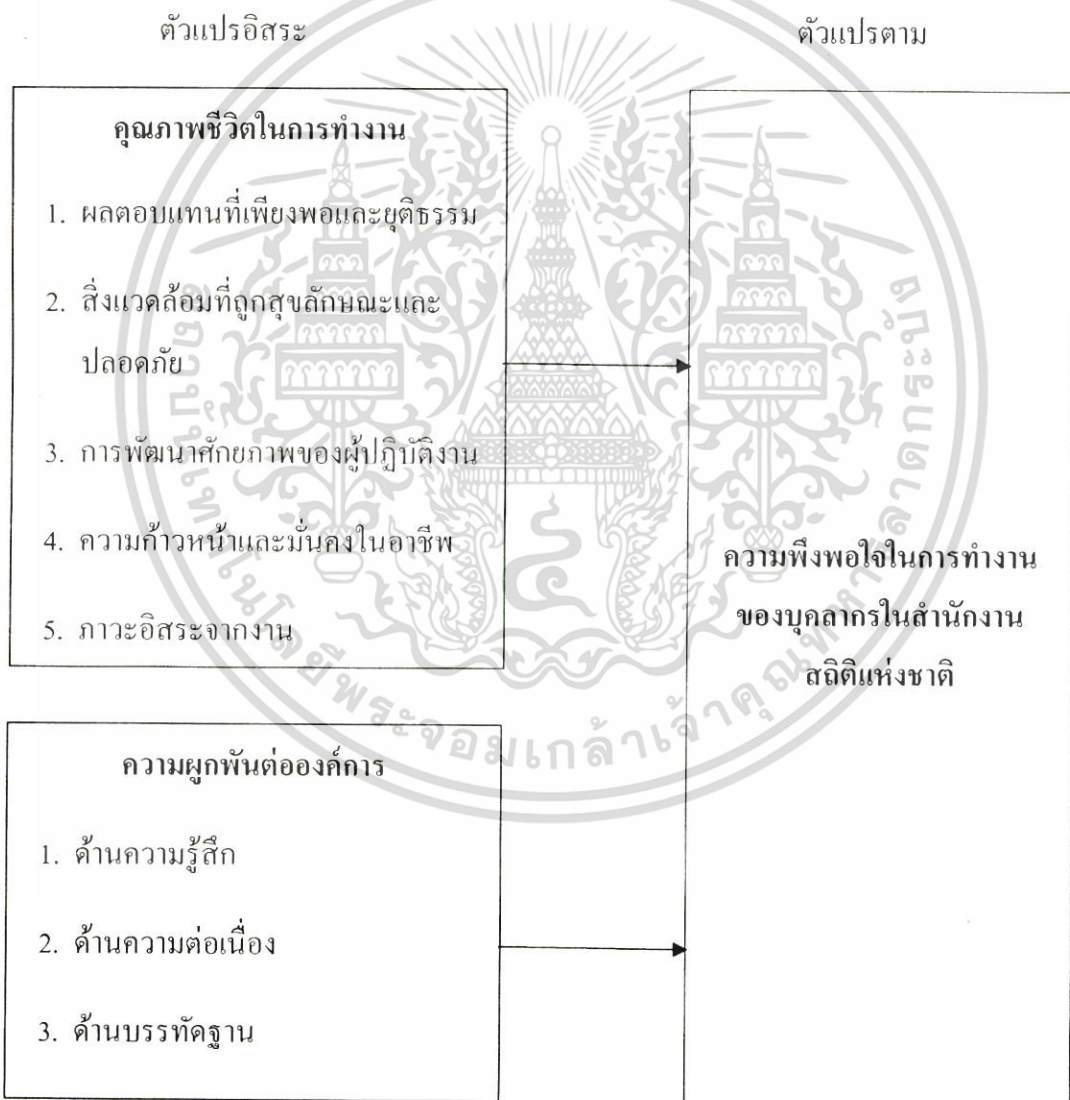
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัย ได้ศึกษา และใช้กรอบแนวความคิดของพินดา ศรี โทธิทอง (2550) ได้อ้างถึงแนวคิดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ของ Allen and Meyer (1990) ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัย ได้ศึกษากรอบแนวคิดของ Herzberg (1959)

จากตัวแปรที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยแสดงดังภาพที่ 1.1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติในสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน 1,004 คน (ข้อมูลจากสำนักบริหารกลาง สำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2559)

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณตามหลักการแปรผันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างโดยขนาดของความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ใช้สูตรของ Taro Yamane (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2537) โดยการใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนตามแผนกที่สังกัด และ สุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (System random sampling)

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

- ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย
- การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
- ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ
- ภาวะอิสระจากงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- ด้านความรู้สึก
- ด้านความต่อเนื่อง
- ด้านบรรทัดฐาน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความพึงพอใจในการทำงาน

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยมีกำหนดแจกแบบสอบถาม ให้แก่ข้าราชการและพนักงาน ทำการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล และสรุปผลการศึกษา ตั้งแต่เดือน มีนาคม 2560 ถึง มิถุนายน 2560

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้

1. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่ได้เกิดจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพภาวะอิสระของงานทั้งหมดนี้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรและเกิดประสิทธิภาพของงานอีกด้วย

1.1 **ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง รายได้ประจำ ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือนหรือเงินตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ จากการทำงานอย่างพอเพียงที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตน และเป็นไปตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไป และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติของตนกับงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของคนอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

1.2 **สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** หมายถึง สภาพแวดล้อมของงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพและอันตรายน้อยที่สุด ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของบุคลากร และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี รวมทั้งโอกาสในการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วย

1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ เพื่อมีโอกาสนำเสนอเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

1.5 ภาวะอิสระของงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุล ในช่วงชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง หมายถึง ความรู้สึกและความเชื่อของพนักงานที่มีความเกี่ยวพันกับองค์กร เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมกับองค์กร สนับสนุนการดำเนินงาน ผลผลิตขององค์กรรวมถึงเป้าหมายขององค์กร และต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป โดยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณา 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในแง่ที่พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและ ได้มีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงาน

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน โดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร เพราะเชื่อว่าเป็นความถูกต้อง ความเหมาะสมที่จะกระทำ รวมถึงเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

3. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก โดยหลักการแล้วบุคคลในหน่วยงานนั้นก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานมาก ทำให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากทำงาน ทุ่มเทความสามารถเพื่องาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมเนื้อหาของทฤษฎี และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยได้หลายแนวคิด โดยได้ศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดแนวความคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้ ครอบคลุมและมีความชัดเจน ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.4 ข้อมูลเบื้องต้นของสำนักงานสถิติแห่งชาติ
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.1 นิยามและความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973, อ้างใน พนิดา ศรีโพธิ์ทอง, 2550) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม สังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากตัวชี้วัดใน 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญก้าวหน้าและความปลอดภัย การบูรณาการทางสังคม การมีบรรยากาศประชาธิปไตยในการทำงาน เวลาว่างของชีวิต และความสัมพันธ์ทางสังคม

Hombrum, Tichy and Devanna (1984, อ้างใน ภักวิภา ศักดิ์ศรี, 2547) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าประกอบไปด้วยอย่างน้อย 3 องค์ประกอบ คือ

1. เป็นชุดของผลลัพธ์ (Outcomes) ของพนักงานแต่ละคนซึ่งเกี่ยวข้องกับความพอใจในการทำงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้า อัตราการเกิดอุบัติเหตุมีน้อย

2. ปฏิบัติขององค์กร (Organizational practices) ได้แก่ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานให้มีคุณค่า ระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน ตลอดจนสภาพการทำงานที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ยืมได้เห็นใบแจ้งประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เป็นรูปแบบการเปลี่ยนแปลงในองค์กร นั่นคือ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดีขึ้นและยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Huse and Coming (1985) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานว่า แนวทางที่คำนึงถึงพนักงาน และองค์กร ซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบแตกต่างกัน 2 ประการคือ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในสถานที่ที่เป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร และ เป็นเรื่องการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ

วรวรรณ บุญล้อม (2551) สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบไปด้วย ค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่างๆ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ความสอดคล้องทางสังคมกับชีวิตการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาทางสมรรถภาพของมนุษย์ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้อ้างอิงความหมายดังนี้

Bluestone (1977) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายความถึงการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เพราะการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดค้นเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Delamotte and Takezawa (1984) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายประเด็น ดังนี้

1. เป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายทั้งกว้างและแคบ โดยมีความหมายในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและมนุษย์สัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่แคบ หมายถึง ผลที่มีต่อพนักงานซึ่งการปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานในแงุ่มที่หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน โดยมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์การและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

มาริยา สัจจิตวนิช (2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวชี้วัดคุณภาพทั้งหมดจากประสบการณ์ในสถานที่ทำงาน เป็นแนวทางที่เน้นความคิดเกี่ยวกับคน ในเรื่องสภาพการทำงาน และการมีส่วนร่วม

สรรรเสริญ เดชะบูรพา (2545) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดีที่พนักงาน ได้มาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

รัญญาณี บุญมา (2548) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า สภาพจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิด ทำที่ หรือพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่ได้เกิดจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ และภาวะอิสระจากงานทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรและเกิดประสิทธิภาพของงานอีกด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยมีลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคลได้โดย

Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและ ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่อยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (The total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยข้อกำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ การขโมยหรือการเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่าการณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

Delamotte and Takezawa (1984, อ้างใน Wyatt, 1988) ได้ให้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เป้าหมายการทำงานแบบดั้งเดิม (Traditional Goal) เช่น ชั่วโมงการทำงาน การพักผ่อน การมีการคุ้มครองพิเศษ การกำหนดมาตรการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การจัดสวัสดิการซึ่งเป็นหลักเกณฑ์มาตรฐานตามกฎหมายซึ่งมาตรการเหล่านี้ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้น
2. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม (Fair Treatment at Work) ซึ่งเป็นความต้องการของพนักงานที่จะได้รับความเป็นธรรม ความยุติธรรมในการทำงาน ทั้งในแง่การกระทำอย่างเป็นธรรมต่อบุคคลในองค์กรและการกระทำอย่างเป็นธรรมต่อบุคคลในสังคม
3. การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ (Influence of Decision) เป็นการให้โอกาสพนักงานได้เข้าไปมีบทบาทในการตัดสินใจในการทำงาน โดยเปิดโอกาสได้แสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานและปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน
4. การทำงานที่ท้าทาย (Challenge of Work Content) โดยให้โอกาสพนักงานในการทำงานที่ท้าทายความสามารถ เช่น ให้พนักงานมีอิสระในการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการเลือกและกำหนดการทำงานของตนเอง
5. ชีวิตการทำงาน (Work Life) เป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสำคัญต่อการทำงานกับชีวิตของพนักงาน นั่นคือ การทำงานของพนักงานนั้นจะต้องดำเนินไปตลอดชีวิตซึ่งในการทำงานนั้นต้องมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับครอบครัวและสังคมของพนักงานด้วยดังนั้นสถานภาพทางสังคมและความก้าวหน้าในอาชีพและวิถีชีวิตจึงต้องมีความสอดคล้องกัน

Huse and Cummings (1985) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 มิติด้วยกัน คือ

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation) คำถามที่ใช้ในการสำรวจจะเกี่ยวเนื่องกับฐานเงินเดือน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพ ที่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ด้วยการจัดหา คัดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใดๆอีกทั้งยังต้องมีแผนระวังภัยที่ดีด้วย

3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) มีการประเมินความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่างๆทั้งในห้อง นอกห้อง ศึกษา ฝึกงาน รวมถึงการชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานดี

4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development) ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และตำแหน่งงาน ตลอดจนรวมถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ

5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social Integration) การให้รู้จักแบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานมีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นทั้งสิ้น

6. การมีระบบที่ตีความยุติธรรม (Constitutionalism) มีระบบงาน วิถีปฏิบัติงานและแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคน ได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียน หรือแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร

7. การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space) ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลายและมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์กับสังคมและชุมชน

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) ไม่อายใครที่จะบอกต่อเพื่อนหรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด และท่านทำหน้าที่อยู่ส่วนไหนขององค์กร

Kossen (1991) ได้กำหนดสิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่างาน (Job Enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับประสบความสำเร็จ และมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

2. การเพิ่มปริมาณงานทั้งการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting Loaded-Vertically and Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานมีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3. การสร้างสรรค์งาน (Creating Whole Job) การสร้างสรรค์งานให้มีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้นจะทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจในตนเอง

4. การหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะที่หลากหลาย (Rotating Job, Cross-Training and Multiskilling) จะช่วยให้พนักงานมีการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อนักเรียนไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การทำให้งานมีความน่าสนใจมากขึ้น (Do Two “Dulls” Job Enrichment) ซึ่งทำให้งานเกิดความน่าสนใจและความพึงพอใจเพิ่มขึ้น โดยอาศัยการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A Liberal Lacing of Praise and Recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การใช้คำพูด การสัมผัส การมองการและยิ้ม เป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well Pay) อาจเป็นการให้รางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดีและเป็นการเสริมแรงให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้นใหม่

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building Responsibility into Job) โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานเลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing Child Care for Employee’s Children) เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน และยังช่วยลดภาระงานหรือการมาทำงานสายของพนักงานด้วย

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying Work Environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เป็นต้น

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing Wellness Program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและงานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ภาวะโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

Cummings and Worley (1997, อ้างใน ปิ่นปัทมา คุรุทพันธุ์, 2550) ได้กล่าวถึงสิ่งชี้วัดในการทำงานของพนักงานประกอบไปด้วย 8 ลักษณะดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงาน ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ของตนเองจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ได้มีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่าสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง การมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ พนักงาน ได้มีโอกาสเรียนรู้วิธีการทำงาน และพัฒนาทักษะให้ทำงานที่จะได้รับมอบหมายต่อไปในอนาคตได้ หรือการได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างมีสิทธิเท่าเทียมกัน

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่บุคคลได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างมีอิสระโดยปราศจากอคติ มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน องค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่างๆ

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวความคิดและองค์ประกอบของ Huse and Cummings (1985) และของ Cummings and Worley (1997) ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ และภาวะอิสระจากงาน อ้างอิงจาก ปิ่นปัทมา ศรุฑพันธ์ (2550) เนื่องจากแนวคิดนี้มีเนื้อหาที่ครอบคลุมและชัดเจน และมีความเหมาะสมในการสร้างกรอบแนวความคิด

2.1.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีความสำคัญในการทำงานของพนักงานทั้งร่างกายและจิตใจตลอดจนความสามารถในการทำงาน ดังที่ผู้วิจัยหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

Hackman and Sutte (1977) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายและสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน ลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Schuler and et al. (1989) กล่าวสรุปถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า

1. ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและมีอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและมีความสนใจมากขึ้น

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาลรวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์การ

7. ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดีทำให้พนักงานรู้สึกสนใจในงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และการเคารพสิทธิของพนักงาน

สุรินทร์ (2547, อ้างใน พนิดา ศรีโพธิ์ทอง, 2550) อธิบัตินิยามสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน ได้กล่าวเพิ่มเติมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีความสำคัญดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดความสุขกายและสุขใจในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของตน
2. ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงานและการดำเนินการในงาน โดยให้พนักงานมีโอกาสพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน
3. พนักงานเกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
4. พนักงานเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
5. ลดความขัดแย้งที่จะมีระหว่างผู้บริหารและพนักงานรวมถึงส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในองค์การ
6. ลดปัญหาเกี่ยวกับการลางาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน
7. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลในการทำงานเนื่องจากพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้ได้ปริมาณผลผลิตของงานและคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้นไปด้วย
8. พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเกิดจากพนักงานได้รับความสะดวกสบายทั้งทางวัตถุและจิตใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญต่อพนักงานและต่อองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานมีสุขภาพจิตดี นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน รวมถึงช่วยลดอัตราการขาดงานและลาออกจากงานได้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

2.2.1 นิยามและความหมายของความผูกพันองค์กร

Sheldon (1971) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันของบุคคลแต่ละคนกับองค์กร และมีการประเมินองค์กรไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดความพยายาม ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Marsh and Mannari (1977 อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับของความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติงานอยู่ เป็นการยอมรับเป้าหมายหลักขององค์กร รวมทั้งจะต้องมีการประเมินผลทางบวกต่อองค์กร

सानิตตา วงศ์สุรเศรษฐ์ (2551) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงพนักงานที่ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและจะพยายามหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ หรือเรียกว่า พรแสวง เพื่อที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและตอบสนองต่อนโยบายขององค์กรได้

Buchanan (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรว่าสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมของตน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร โดยการทำงานให้เต็มกำลังความรู้ ความสามารถตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนั้นตลอดไป

Marsh and Mannari (1977, อ้างใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับของความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติงานอยู่ เป็นการยอมรับเป้าหมายหลักขององค์กรรวมทั้งจะต้องมีการประเมินผลทางบวกต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Mowday (1982) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนาและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเอง เพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Baron and Greenberg (1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึงทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร ระดับความผูกพันสูงมีความเกี่ยวข้องกับการยอมรับคุณค่าและเต็มใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Porter and Steers (1991) กล่าวถึงให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์กรที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรที่บุคคลเป็นสมาชิกความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ทัศนคติที่ดีได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความไม่เต็มใจหรือไม่ต้องการที่จะออกจากองค์กรไป ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้หรือความเป็นอิสระทางอาชีพเป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกันระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเป็นการลงทุนในรูปแบบของการลงทุนกำลังกาย กำลังปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกในองค์กรเป็นอย่างมาก

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรหรือความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ดูแลเห็นใบแจ้งหนี้ของเอกสารนี้ กรุณาอย่าลืมแจ้งให้ทราบทันที หากมีข้อสงสัย กรุณาติดต่อฝ่ายบริการลูกค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง บุคคลนั้นจะมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เพลินพิศ ศิริสมบุรณ์ (2547) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความมีจิตสำนึกที่จะคงอยู่กับองค์กรเพราะเป็นสิ่งเหมาะสมและควรกระทำ พนักงานอยู่กับองค์กรเพราะปรารถนาที่จะอยู่ รวมทั้ง ความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องของค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน

ณัฐรุจ โดประภัสสร (2553) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยมีการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจทำเพื่อความสำเร็จขององค์กรและต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างหนึ่งของบุคคลกับองค์กรที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรที่บุคคลเป็นสมาชิก ทั้งในด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ด้านความต่อเนื่องที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับผลประโยชน์ และด้านบรรทัดฐานที่เชื่อว่าเป็นสิ่งสมควร ถูกต้อง เหมาะสมที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

Porter and Steers (1973, อ้างใน อรรถา เปลี่ยนศาสตร์, 2553) ได้กล่าวว่าแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งในสามขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร(Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เรียกว่าขั้นที่ 1 (First Stage)

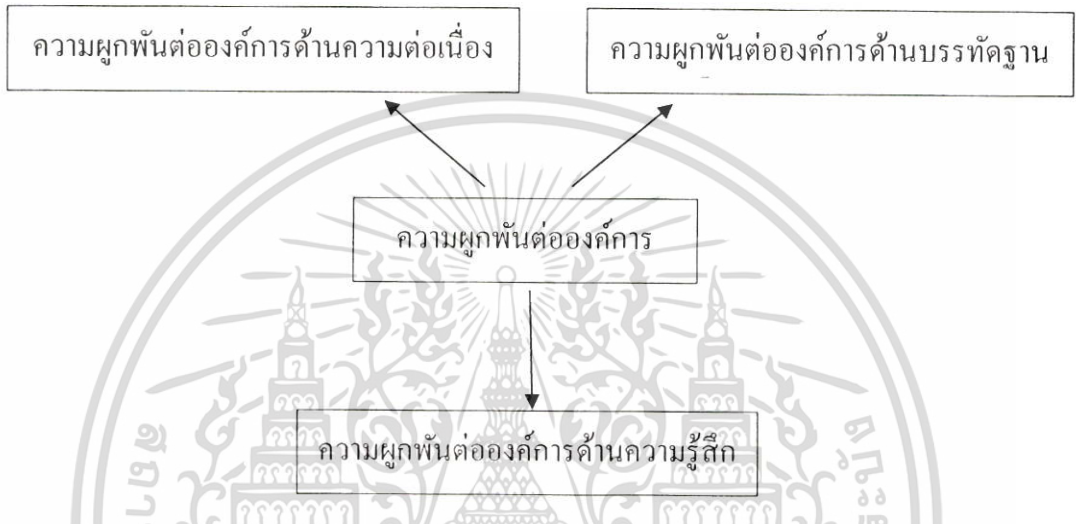
2. การมีความผูกพันกับองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมที่เป็นสมาชิกใน 6 องค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จ โดยรวมของเป้าหมายขององค์กร Porter and Steer พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและลาออกจากงานในระดับต่ำและมีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมีความโน้มเอียงที่จะล่องหนจากองค์กร และมีการขาดงานและลาออกจากงานในระดับสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอน

สุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร คือ ขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะคงอยู่ หรือลาออก เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขององค์กรเพราะพนักงานยอมรับในจุดยืนขององค์กรและต้องการช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุภารกิจ

3. ความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกถึงหน้าที่ของตนเองในองค์กรจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงจะมีความคำนึงถึงสิ่งที่เป็นคุณประโยชน์เกี่ยวกับการออกจากองค์กรดังกล่าว



ภาพที่ 1.2 ความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบที่แตกต่างกัน

ที่มา: Greenberg and Baron (2000)

จากองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผู้ศึกษาไว้หลายท่านจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะที่คล้ายกันคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หรืออาจมีองค์ประกอบที่แตกต่างไปบ้าง ดังองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของ Buchanan (1974) ที่กล่าวถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) การมีส่วนร่วมกับองค์กร (Involvement) และความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) แต่อย่างไรก็ดี การที่พนักงานในองค์กรมีองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ดี ย่อมสามารถชี้ให้เห็นว่าพนักงานมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวความคิดและองค์ประกอบของ Allen and Meyer (1990, อ้างใน พนิดา ศรีโพธิ์ทอง, 2550) ด้วยเหตุผลที่ว่ามีการแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรรวมถึงคำอธิบายถึงองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างชัดเจนและครอบคลุม ดังนั้นมีความเหมาะสมในการเลือกแนวความคิดนี้มาใช้กับองค์การที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยในครั้งนี้ได้เป็นอย่างดี

2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรแลผู้ปฏิบัติเอง นอกจากนี้นักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

Steers (1977, อ้างใน อัจฉรวาตี จุติสมวาร, 2548) กล่าวว่าความสำคัญของทัศนคติ และพฤติกรรมอันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรเป็นหัวข้อที่มีผู้น้อยมาก แต่จากรากฐานความเข้าใจที่มีอยู่ เราอาจคาดหวังได้ว่าความผูกพันทำให้เกิดผลได้ 4 ประการ คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันอันแท้จริงต่ออุดมการณ์และคุณค่าขององค์กร จะแสดงระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรสูงกว่า และการตั้งใจขาดงานก็จะมีอัตราต่ำกว่าในกลุ่มของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความปรารถนาที่จะอยู่กับนายจ้างของเขา โดยที่เขาจะช่วยเหลือ และทำให้บรรลุอุดมการณ์ตามที่พวกเขายอมรับ ซึ่ง Steers ได้ยกตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Koch และ Steers ในงานวิจัย 2 ชิ้น ความผูกพันเป็นเสมือนตัวแทนในการทำนายการลาออก ซึ่งจะให้เห็นได้ชัดเจนมากกว่าเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน

3. เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเชื่อถือในอุดมการณ์ขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะกลายมาเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานมากขึ้น ทั้งนี้จากงานที่ทำอยู่เปรียบเทียบกับเสมือนตัวจักรที่สำคัญ ในการช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย

4. จากคำจำกัดความของความผูกพัน เราคาดได้ว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม โดยพิจารณาแล้วว่าเป็นการกระทำเพื่อองค์กร บางกรณีความพยายามดังกล่าวสามารถเปลี่ยนไปเป็นผลงานที่มีคุณภาพเยี่ยมยอด

Greenberg and Baron (1977, อ้างใน ประสิทธิ์ ธิลาประเทือง, 2544) กล่าวว่าความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจกันมาก และมีการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวางเพราะความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร สามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงานได้ กล่าวคือ

1. ความผูกพันของพนักงานที่องค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน และอัตราการ

เข้าออกของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและการเสียสละแรงกายแรงใจเพื่อกิจการขององค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและยินดีให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมักจะให้ความช่วยเหลือแต่เพียงเล็กน้อย หรือปฏิเสธที่จะให้ความช่วยเหลือ

3. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรสามารถส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงานจากการสำรวจทัศนคติในการทำงานของพนักงานโดยทั่วไป พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความสุขสนุกกับการทำงานความสำเร็จในการทำงาน และมีชีวิตส่วนตัวที่มีความสุขและโดยที่การทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในชีวิตมนุษย์ ดังนั้น จึงสมเหตุสมผลที่จะกล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงานได้

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานเกิดความจงรักภักดีกับองค์กรส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานในอนาคตขององค์กร

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.3.1 นิยามและความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

Stone(2005)ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับทัศนคติและความรู้สึกทางบวกของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ประเมินภาพรวมจากปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันได้แก่ เงินเดือน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการต่างๆ การควบคุมดูแล เพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติ ลักษณะงาน การสื่อสาร และความปลอดภัย

Smith(1965)ได้ให้ความหมายว่า เป็นการบ่งบอกถึงความพึงพอใจมากน้อยของพนักงานที่มีต่องานนั้น ว่าตอบสนองความต้องการของเขาได้มากน้อยเพียงใด โดยเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และสภาพแวดล้อม

Blum and Naylor (1968) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติต่างๆซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้าง การบังคับบัญชา ความมั่นคงในอาชีพ สภาพของงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน การยอมรับนับถือ ความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน มิตรภาพและความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน การปฏิบัติอย่างยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คีรินทร์ ยายู่สุข (2550) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีความชอบ หรือพอใจในการทำงานที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติมีความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติให้กับองค์กร

ณัฐพันธ์ เชนรนนท์ (2551) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติที่เกี่ยวกับงานของพนักงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคลความพอใจอันเกิดจากปัจจัยแวดล้อมของงาน ตลอดจนประโยชน์และผลตอบแทน

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด เจตคติที่ดีของผู้ปฏิบัติที่ดีต่อองค์กร โดยถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร จะทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในการทำงาน จึงส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีของความพึงพอใจในการทำงาน

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ได้มีผู้แบ่งองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

Mumford(1972)ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิกิธ (Likert) โดยมองความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในการทำงานจากรูปแบบและการปฏิบัติงานของผู้ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน(Mouton) ฟิดเลอร์ (Fiedler)

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในการทำงานจากรายได้ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นกลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารขององค์กร ได้แก่ โครซีเยอร์ และ โกลเนอร์ (Crozier&Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พึงพอใจในการทำงานเกิดจากการเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ได้แก่นักวิชาการจากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

Green & Craft (1979) ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานพบว่า มีแนวคิด 3 แนว คือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน ซึ่งได้แก่ แนวคิดของวรูม (Vroom)
2. การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Cause Satisfaction) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล ได้แก่ แนวความคิดของพอร์เตอร์และลอเลอร์ (Porter&Lawler)
3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกิดจากตัวแปรต้น คือ ความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน กลุ่มนี้ได้แก่ ผลงานของเบรฟฟิลด์และครอกเกต (Brayfield&Crockett)

Baron & Greenberg (2000) เสนอแนวคิดว่าความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้ 1. นโยบายองค์กร ได้แก่ ระบบการให้ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระจายความรับผิดชอบ และบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม 2. ลักษณะงาน ได้แก่ เนื้องาน ปริมาณงาน ความหลากหลาย โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความท้าทายคุณค่าของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น พื้นที่ทำงาน ปริมาณแสงสว่าง ความถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ เสียง สภาพสังคม เป็นต้น 3. คุณสมบัติของบุคคล ได้แก่ การนับถือตนเอง เชื่อมมั่นในความสามารถของตนเอง ความอดทนในงาน สถานภาพ และความอาวุโส

Spector (1997) เสนอแนวคิดว่า ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 9 ประการ ดังนี้ 1.ผลตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทน 2. การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในงาน 3. หัวหน้างาน ได้แก่ หัวหน้างานสายตรงที่สามารถติดต่อได้ทันที 4. สวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการอื่นทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน 5. รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าชมเชยการยอมรับ และรางวัลจากการทำงานดีมีผลงาน 6. ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ได้แก่ กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและขั้นตอนการทำงาน 7. เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ บุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน 8. ลักษณะงาน ได้แก่ หน้าที่ ความรับผิดชอบ เนื้องานของบุคคล 9. การสื่อสาร ได้แก่ การสื่อสารในองค์กร

Weiten & Liloyd (2003) เสนอแนวคิดว่า ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 6 ประการ ดังนี้ 1. คุณค่าของงาน เป็นงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย เมื่อบุคคลได้ทำงานที่มีคุณค่าย่อมรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน 2. ความท้าทายและความหลากหลายในงาน บุคคลใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงาน ได้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พัฒนาทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่อง และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน 3. อิสระในการทำงาน บุคคลมีอิสระในงาน สามารถตัดสินใจมีส่วนร่วมและสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงงานของตนเองได้ 4. มิตรภาพและการยอมรับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์ของเอกสารนี้ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน 5. ผลตอบแทนที่ดี เปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับกับความคาดหวังในงาน หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในระดับเดียวกัน 6. ความมั่นคง การให้ความสำคัญกับความมั่นคง ขึ้นอยู่กับสถานะเศรษฐกิจของสังคมในขณะนั้น

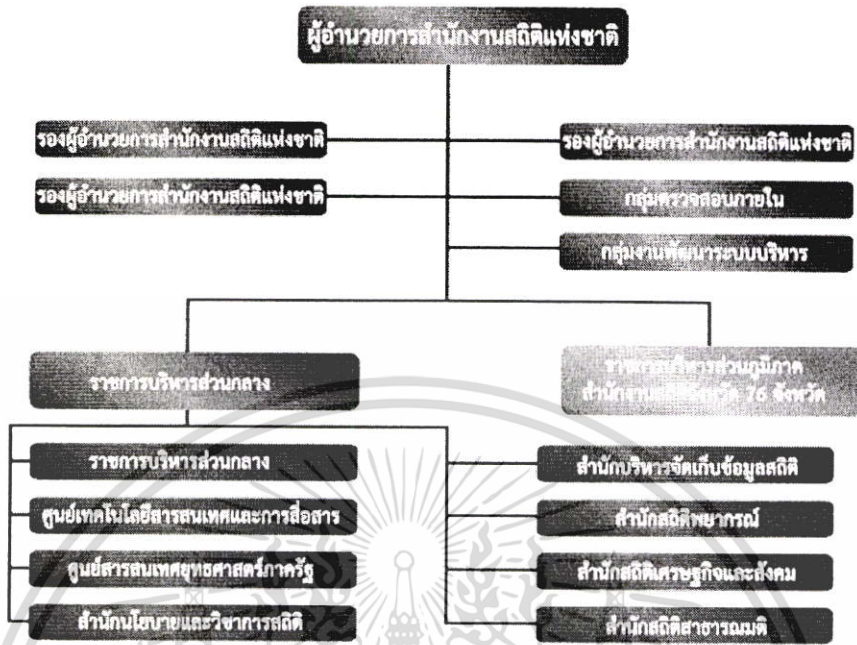
จากแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานนั้น การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมากโดยหลักการแล้วบุคคลในหน่วยงานนั้นก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานมาก ทำให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากทำงาน ทুম่ความสามารถเพื่องาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

2.4 ข้อมูลเบื้องต้นของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการสำนักนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ 2) เมื่อ 23 พฤษภาคม พ.ศ.2506 แต่ราชการสถิติของไทยได้เริ่มดำเนินการมาแล้วก่อนหน้านั้นกว่ากึ่งศตวรรษ โดยเริ่มจากการเป็น “กรมสถิติพยากรณ์” ภายใต้กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2458 ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 และมีการโอนเปลี่ยนแปลงสังกัดและสถานะหลายครั้งหลายหน แต่งานสถิติยังคงดำเนินต่อมาอย่างต่อเนื่อง โดยได้มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับสถิติครั้งแรกเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2495 คือ พระราชบัญญัติสถิติ พ.ศ.2495 ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 นี้เอง

สำนักงานสถิติแห่งชาติ มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถิติและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนแม่บทเกี่ยวกับการดำเนินงานทางสถิติของรัฐ ผลิตและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้ในการสนับสนุนนโยบายเร่งด่วนของรัฐ รวมทั้งประสานและให้คำปรึกษาในการจัดทำข้อมูลสถิติของหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนอีกด้วย

โครงสร้างของสำนักงานสถิติแห่งชาติ



ภาพที่ 1.3 โครงสร้างของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ที่มา : บริหารส่วนกลางสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2559)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

รัชฎณ์กัช ขนทรัพย์ (2556) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกรในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านการทำงานร่วมกัน และ ใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ในระดับดี ส่วนด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและความแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และในส่วนของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกรอยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ ตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทิพย์รัตน์ จิรวฒนาธร (2554) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานสามารถอธิบายความแปรผันได้ร้อยละ 75.3 เมื่อแยกเป็นรายด้านตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและด้านค่าตอบแทน และตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ด้านระยะเวลาในการทำงาน

โกวิท สะอาดแก้ว (2554) ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตประกอบการสยามอีสเทิร์นอินดัสตรีพาร์คจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานกับบริษัท และรายได้ต่อเดือนส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการสื่อสารและด้านการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และทัศนคติที่มีต่องาน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

นุสรดา คงอินทร์ (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อลิอันซ์ อยุธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม และ ด้านทัศนคติพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับความผูกพันปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สาธิตา วงศ์กาไชย (2556) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 2) งานที่ทำอยู่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและตนเอง 3) ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอหลังเลิกจากการทำงาน โดยไม่เรียกตามหลังเวลาทำงาน 4) ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและเวลาที่ให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม 5) ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ผู้อื่นรู้ว่าท่านทำงานอยู่ในองค์กรนี้ 6) ท่านประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน 7) ท่านมีความสุขของการทำงานในองค์กรนี้ 8) ท่านรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนี้มีความมั่นคงปลอดภัย และ 9) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับสภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เศรษฐกิจในปัจจุบัน ตามลำดับ สมมติฐานการทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในการทำงาน

อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับพึงพอใจมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายการบริหารบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ระดับพึงพอใจมาก ส่วนด้านระบบผลตอบแทน อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับผูกพันมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม และด้านทัศนคติพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก ส่วนด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับความผูกพันปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของบริษัท และความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

กานต์พิชชา บุญทอง (2557) การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษา พนักงาน โรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุสูงกว่า 45 ปี มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.25 ความพึงพอใจโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.31 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ย เป็น 3.37 และพบว่า บุคลากรที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

จิตภา พิทักษ์กรสกุล (2557) การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านลักษณะงานที่หลากหลายและท้าทาย โดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสามารถรวมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา คิดเป็นร้อยละ 50.20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธีรภัทร ชติยะหล้า (2555) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลป่าสัก พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอ เมืองลำพูน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าและ มั่นคงในงาน สิทธิส่วนบุคคล การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพตามลำดับและเมื่อพิจารณารายข้อมีเพียง 3 ข้อย่อยที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย คือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวันที่ทำงานมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายสม่ำเสมอและในระหว่างวันบุคลากรมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตในกรทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า 1)บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2)ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3)คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกรองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านต่อเนื่อง ตามลำดับ ผลทดสอบสมมติฐานพบว่า ความผูกพันทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรองลงมาคือด้านความต่อเนื่อง และด้านความบรรทัดฐานทางสังคมมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สุภารัตน์ คุรุทสิก (2558) ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 44.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิรมล กุลพญา (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.108 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.751 เพศของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน และพบว่าอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ฝ่ายการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงมีความสัมพันธ์ระดับสูง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.602

สุภารัตน์ น้าใจดี (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมการลาออก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า เพศและอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่เป็นเพศชายและมีอายุมากกว่าจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ส่วนการจำแนกในด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานพบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า ด้านประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร และการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับดี ส่วนด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย ด้านสังคมในการทำงาน ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ ด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง แต่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ

วรวรรณ บุญล้อม (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้” การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และศึกษาความสามารถในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ประชากร คือ ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 203 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ชุด คือ แบบสอบถามลักษณะทางประชากร แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร และแบบวัดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ดูแลเห็นเว็บไซต์นี้ขอสงวนสิทธิ์ในการคัดลอกหรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์ ความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 27.7

สุภาพร วิทยาพันธ์ (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เชาว์ปัญญา และความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์สูงสุด และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีความสัมพันธ์ต่ำสุด

2.5.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

Florence John and Nirmala Mohan (2014) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัท RANE(Madras) โดยมีสมมติฐาน 3 ข้อ ดังนี้ 1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสของผู้บริหารระดับสูงกับความความยืดหยุ่นเวลาของบริษัท 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบทบาทความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย 3. ศึกษาความแตกต่างระหว่างอายุของผู้บริหารกับความพึงพอใจของผู้บริหาร พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพสมรสของผู้บริหารระดับสูงกับความยืดหยุ่นและ ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย และ ไม่มีความแตกต่างระหว่างอายุของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร

Shefai Srivastava and Rooma Kanpur (2014) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษาส่วนประกอบที่สำคัญ พบว่า ส่วนประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ส่งเสริมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการเจริญเติบโต การทำงานร่วมกัน การตรวจสอบการทำงาน และการเปรียบเทียบบุคลากรและเป้าหมายขององค์กรซึ่งทั้ง 4 ส่วนประกอบมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Egan (1990) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ที่ได้รับผลตอบแทนจากองค์กรด้วยความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ที่ได้รับผลตอบแทนจากองค์กรด้วยความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะ โครงสร้างกระบวนการทำงาน และการรับรู้ที่ได้รับการปฏิบัติจากผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรมกับพฤติกรรมการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 362 คน พบว่าการรับรู้ที่ได้รับผลตอบแทนจากองค์กรด้วยความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้ได้รับการปฏิบัติจากผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Leila Hossein ,Zohreh Riazi and Saeid Alamgard ได้การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
คุณภาพชีวิตในการทำงาน การยอมรับรูปแบบความเครียดและความพึงพอใจในการทำงานของครู
โรงเรียน พบว่า ทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การยอมรับรูปแบบความเครียดและ
ความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีค่า
ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.597



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) จำนวน 1,004 คน (ข้อมูลจากสำนักบริหารกลาง สำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2559)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน 287 คน ซึ่งผู้วิจัยได้คำนวณตามหลักการแปรผันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยขนาดของความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ใช้สูตรของ Taro Yamane (บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธ์, 2537)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (3.1)$$

เมื่อ n หมายถึง ขนาดตัวอย่างที่ทำการศึกษา

N หมายถึง ขนาดประชากรในการศึกษานี้จำนวน 1,004 คน

e หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าจริงของประชากร โดยกำหนด 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$n = \frac{1004}{1 + (1004 \times 0.05^2)}$$

$$n = 286.04 \approx 287 \text{ คน}$$

จากการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ค่ากลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 287 คน และจะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิกำหนดสัดส่วน (Stratified random sampling) เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้น โดยกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากพนักงานแต่ละศูนย์/สำนักในสำนักงานสถิติแห่งชาติ จะมีการมาเรียงรายชื่อเพื่อสุ่มตัวอย่างอย่างมีระบบตามทะเบียนรายชื่อ (System random sampling) แสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แผนการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิกำหนดสัดส่วนจากบุคลากรในสำนักต่างๆ

แผนก	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
สำนักบริหารกลาง	98	28
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	91	26
ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ	82	23
สำนักนโยบายและวิชาการสถิติ	86	25
สำนักบริหารจัดการระบบสถิติ	73	21
สำนักบริหารจัดการเก็บข้อมูลสถิติ	124	35
สำนักสถิติพยากรณ์	84	24
สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม	72	21
สำนักสถิติสังคม	74	21
สำนักสถิติสาธารณสุข	82	23
สำนักพัฒนาบุคลากร	49	14
สำนักภูมิสารสนเทศสถิติ	89	25
รวม	1,004	287

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 5 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ศูนย์/สำนักที่สังกัด และตำแหน่งที่ท่านทำงานอยู่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจาก วิลลาวัลย์ นาครอด (2556) ซึ่งอ้างอิง แนวคิดของ Cummings and Worley (1997) และ Walton (1975) ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ และภาวะอิสระจากงาน ลักษณะคำถามเป็นคำถามเชิงบวก (Positive)

มาตรวัดของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยให้ค่าคำตอบเป็น 5 ช่วง (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) ซึ่งแบบสอบถามของการศึกษานี้ผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนนและออกแบบตัวเลือกของคำตอบดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจากพนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ซึ่งได้อ้างถึง แนวคิดของ Allen and Meyer (1990) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

มาตรวัดของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยให้ค่าคำตอบเป็น 5 ช่วง (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) ซึ่งแบบสอบถามของการศึกษานี้ผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนนและออกแบบตัวเลือกของคำตอบดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานลักษณะคำถามเป็นคำถามเชิงบวก (Positive) ซึ่งอ้างอิง แนวคิดของ Weiten and Lloyd (2003)

มาตรวัดของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยให้ค่าคำตอบเป็น 5 ช่วง (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543) ซึ่งแบบสอบถามของการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนนและออกแบบตัวเลือกของคำตอบดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา ข้อความทางวิชาการ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
4. สร้างแบบสอบถาม
5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์ ตรวจสอบและแนะนำเพื่อแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้ มีรายนาม ดังนี้

ตารางที่ 3.2 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับ ที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1.	รศ.ดร.กฤตัญญา ณ ป้อมเพ็ชร	อาจารย์ประจำคณะ การบริหารและ จัดการ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2.	ดร.อภิวรรณ กรมเมือง	อาจารย์ประจำคณะ การบริหารและ จัดการ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3.	คุณนงลักษณ์ ใจวิวัฒน์ชัย	ผู้อำนวยการกลุ่ม ประสานและติดตาม สารสนเทศ	ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ ภาครัฐสำนักงานสถิติแห่งชาติ

7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ขั้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

9. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (α) มีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right) \quad (3.2)$$

α	หมายถึง	ค่าความเชื่อมั่น
k	หมายถึง	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
$\sum S_i^2$	หมายถึง	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

S_i^2 หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทางวิชาการอยู่ในเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นยอมรับได้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ในแบบสอบถามตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 ที่เป็นข้อมูลของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ ความพึงพอใจในการทำงาน ต้องได้ ค่าแอลฟา (α) ไม่ต่ำกว่า 0.70 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) โดยผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นในวิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient แสดงดังตารางที่ 3.3 – 3.5

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.764
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุจริตและปลอดภัย	0.753
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	0.789
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ	0.827
5. ภาวะอิสระจากงาน	0.897
โดยรวม	0.733

จากตารางที่ 3.3 แสดงให้เห็นถึงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรมีค่าเท่ากับ 0.733 ประกอบด้วย ภาวะอิสระจากงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุจริตและปลอดภัยมีค่าเท่ากับ 0.897, 0.827, 0.789, 0.764 และ 0.753 ตามลำดับ

ตารางที่ 3.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านความรู้สึก	0.837
2. ด้านความต่อเนื่อง	0.825
3. ด้านบรรทัดฐาน	0.892
โดยรวม	0.861

จากตารางที่ 3.4 แสดงให้เห็นถึงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.861 ประกอบด้วย ด้านบรรทัดฐาน ด้านความรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง มีค่าเท่ากับ 0.892, 0.837 และ 0.825 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
โดยรวม	0.790

จากตารางที่ 3.5 แสดงให้เห็นถึงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.790

10. ขั้นสุดทำyajจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและค้นหาข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 287 คน ซึ่งเป็นบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นแบบสอบถามดังต่อไปนี้

1. ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว พร้อมเอกสารขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความร่วมมือในการออกแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วกลับคืนผู้วิจัย
2. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์
3. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้รับจากการค้นคว้า รวบรวมบทความ วารสาร เอกสาร สถิติในรายงานจากงานวิจัยต่างๆ ทั้งจากภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหา และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาได้แล้ว นำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม จากนั้นนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็นขั้นตอนดังนี้

1. นำข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมจากแบบสอบถาม มาจัดเป็นหมวดหมู่โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สำนักที่สังกัดอยู่ และตำแหน่งที่ทำงานอยู่ วิธีการนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ และภาวะอิสระจากงาน ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และบรรทัดฐาน และความพึงพอใจในการทำงาน ค่าสถิติที่นำมาเสนอข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์การแปลค่าของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \quad (3.3) \\ \text{ซึ่งแทนค่าได้เท่ากับ} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สามารถจำแนกได้ดังนี้

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
1.00 – 1.80	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานน้อย
2.61 – 3.40	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปานกลาง
3.41 – 4.20	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมาก
4.21 – 5.00	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมากที่สุด

การแปลความหมายของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2534)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 เป็นต้นไป หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับ

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านของพนักงาน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานค่าสถิติที่นำมาเสนอข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์การแปลค่าของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ดังสมการคำนวณที่ 3.3) โดยแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กร สามารถจำแนกได้ดังนี้

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
1.00 – 1.80	ความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	ความผูกพันต่อองค์กรน้อย
2.61 – 3.40	ความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
3.41 – 4.20	ความผูกพันต่อองค์กรมาก
4.21 – 5.00	ความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

การแปลความหมายของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2534)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 เป็นต้นไป หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันมาก

4. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาระดับความพึงพอใจในการทำงาน ค่าสถิติที่นำมาเสนอข้อมูลคือค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์การแปลค่าของระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ดังสมการคำนวณที่ 3.3) โดยแบ่งระดับความพึงพอใจในการทำงาน สามารถจำแนกได้ดังนี้

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
1.00 – 1.80	ความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	ความพึงพอใจในการทำงานน้อย
2.61 – 3.40	ความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง
3.41 – 4.20	ความพึงพอใจในการทำงานมาก
4.21 – 5.00	ความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

การแปลความหมายของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2534)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 เป็นต้นไป หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันมาก

5. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ทางสถิติ ดังต่อไปนี้

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในสมมติฐานที่ 2 แสดงดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ และด้านภาวะอิสระจากงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสถิติแห่งชาติ	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกร่วมกัน ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานสถิติแห่งชาติ	Multiple Linear Regression

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในครั้งนี ได้แก่

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ศูนย์/สำนักที่สังกัดและตำแหน่งที่ทำงานอยู่ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.4)$$

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรในส่วนที่ 3 และความพึงพอใจในการทำงานในส่วนที่ 4 ในแบบสอบถาม โดยใช้สูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

$$\bar{x} = \frac{\sum X_i}{n} \quad (3.5)$$

เมื่อ	X	หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	\bar{x}	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X_i$	หมายถึง ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง ขนาดตัวอย่าง

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

$$SD = \sqrt{\frac{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}{n(n-1)}} \quad (3.6)$$

เมื่อ	SD	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้ผลที่ศึกษาได้จากกลุ่มตัวอย่าง อ้างอิงไปสู่ประชากร โดยศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

3.5.2.1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวแปร ร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) อย่างไร ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่า ตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ สามารถเขียนได้

ดังนี้
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad \dots(1)$$

เมื่อ Y_i = ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ $i = 1, 2, \dots, n$

X_{ji} = ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรอิสระที่ j เมื่อ $j = 1, 2, \dots, k$

β_0 = ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง เมื่อ X_i ทุกค่าเป็น 0)

β_j = ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression

Coefficient)

ε_i = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ i

k = จำนวนตัวแปรอิสระ

n = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ข้อสมมติ (Assumption) ของการวิเคราะห์ถดถอย

1. ε_i มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected Value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่

2. ε_i และ ε_j สำหรับ $i \neq j$ เป็นอิสระต่อกัน

3. X_{ji} แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือโดยกำหนดค่าต่างๆดังนี้

สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณของ Y_i ที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่าสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยมีสมการดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + \dots + b_k X_{ki} \quad \dots(2)$$

โดยที่ \hat{Y}_i เป็นค่าประมาณของ Y_i และ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ เป็นค่าประมาณของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ ของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ จะหาได้โดยใช้วิธี Least squares method ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ ได้มีสูตรในการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1}X'Y \quad \dots(3)$$

เมื่อกำหนดให้

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, \quad X = \begin{bmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \dots & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \dots & X_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & \dots & X_{kn} \end{bmatrix}, \quad b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ขอไปไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานี้ ไม่ขอให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทดสอบสมการความถดถอยเชิงซ้อนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว โดยมีสมมติฐานคือ

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots \beta_k = 0$$

$$H_1 : \text{อย่างน้อยมี } \beta_j \text{ อย่างน้อย 1 ค่า } \neq 0, \text{ เมื่อ } j = 1, 2, \dots, k$$

เมื่อ β_k เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ซึ่งแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงค่า สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 302-303)

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{Y}^2) / k}{(Y'Y - b'X'Y) / (n - k - 1)} \quad \dots(4)$$

เมื่อ k = จำนวนตัวแปรอิสระ

n = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

\bar{Y} = ค่าเฉลี่ย

เปรียบเทียบค่า F ที่ได้จากการคำนวณกับค่า F ที่ได้จากตารางที่ $df = n - k - 1$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า F ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0 แสดงว่า X ทั้ง k ตัว ไม่ส่งผลต่อ Y ในรูปเชิงเส้น

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า F ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 แสดงว่ามี X อย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อ Y ในรูปเชิงเส้น จึงต้องทดสอบต่อไปว่า X_i ตัวใดมีความสัมพันธ์กับ Y โดยใช้สถิติทดสอบเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์การถดถอยทดสอบต่อไป

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)

สมมติฐาน

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad \dots(5)$$

เมื่อ S_{b_j} หาได้จากการถดถอยกำลังสองของ $Var(b_j)$ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$Var(b) = \sigma^2(X'X)^{-1} \quad \dots(6)$$

เมื่อ σ^2 คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n - k - 1} \quad \dots(7)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณกับค่า t ที่ได้จากตารางที่ $df = n - k - 1$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0 แสดงว่าค่า $\beta_j = 0$ นั่นคือ ตัวแปร X_j ไม่ส่งผลต่อตัวแปร Y ในเชิงเส้นตรง

ถ้าค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าค่า $\beta_j \neq 0$ นั่นคือ ตัวแปรตาม X_j ส่งผลต่อตัวแปร Y ในเชิงเส้นตรง

การแปลความหมาย

เมื่อ β_j มีนัยสำคัญ แปลความได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป β_j หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆคงที่

สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of determination, R^2)

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า Y หรือ R^2 บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึง สัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ Y ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, 0 \leq R^2 \leq 1 \quad \dots(8)$$

การกำหนดค่าตัวแปร

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดค่าตัวแปรต่างๆ ดังนี้

R = สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ

k = จำนวนตัวแปรอิสระเท่ากับ 8

n = ขนาดตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 287 คน

Y_i = ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน

X_j = ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 5 ด้าน และ ความผูกพันต่อองค์กร

ทั้ง 3 ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน 287 คน โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดและผู้วิจัยได้เสนอการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ

4.5 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ต่อเดือน ระดับการศึกษา ศูนย์/สำนักที่สังกัด และตำแหน่งที่ท่านทำงานอยู่ของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	106	36.90
หญิง	181	63.10
รวม	287	100.00
2. อายุ		
มากกว่า 20 ปี - 30 ปี	24	8.36
มากกว่า 30 ปี - 40 ปี	61	21.25
มากกว่า 40 ปี - 50 ปี	142	49.48
มากกว่า 50 ปี	60	20.91
รวม	287	100.00
3. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 10,000 บาท	23	8.01
มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท	84	29.27
มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท	102	35.54
มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท	43	14.98
มากกว่า 40,000 บาท - 50,000 บาท	18	6.27
มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป	17	5.92
รวม	287	100.00
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือต่ำกว่า	23	8.01
อนุปริญญา / ปวส.	52	18.12
ปริญญาตรี	166	57.84
สูงกว่าปริญญาตรี	46	16.03
รวม	287	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ศูนย์/สำนัก ที่สังกัด		
สำนักบริหารกลาง	28	9.76
สำนักพัฒนาบุคลากร	14	4.88
สำนักสถิติพยากรณ์	24	8.36
สำนักบริหารจัดการเก็บข้อมูลสถิติ	35	12.20
สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม	21	7.32
สำนักบริหารจัดการระบบสถิติ	21	7.32
สำนักสถิติสังคม	21	7.32
สำนักนโยบายและวิชาการสถิติ	25	8.71
สำนักสถิติสาธารณสุข	23	8.01
สำนักภูมิสารสนเทศสถิติ	25	8.71
ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ	24	8.36
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	26	9.06
รวม	287	100.00
6. ตำแหน่งที่ทำงานอยู่		
ข้าราชการ	168	58.54
พนักงานราชการ	119	41.46
รวม	287	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีข้อมูลส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน 287 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 63.10 รองลงมาเป็นเพศชาย มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน 287 ราย ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี ถึง 50 ปี ซึ่งมีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 49.48 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 30 ปี ถึง 40 ปี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 อายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.91 และอายุมากกว่า 20 ปี ถึง 30 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.36 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน 287 ราย ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 20,000 ถึง 30,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 35.54 รองลงมาคือ รายได้มากกว่า 10,000 ถึง 20,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 29.27 รายได้มากกว่า 30,000 บาท ถึง 40,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.98 รายได้น้อยกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.01 รายได้มากกว่า 40,000 บาท ถึง 50,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.27 และ รายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.92 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน 287 ราย ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 57.84 รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา / ปวส. จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 18.12 ระดับปริญญาตรี ขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 16.03 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือต่ำกว่า จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.01 ตามลำดับ

ศูนย์/สำนักที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน 287 ราย ส่วนใหญ่สังกัดอยู่ สำนักบริหารจัดเก็บข้อมูล จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 สำนักบริหารกลาง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.76 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.06 สำนักนโยบายและวิชาการสถิติ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.71 สำนักภูมิสารสนเทศสถิติ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.71 ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.36 สำนักสถิติพยากรณ์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.36 สำนักสถิติสาธารณสุขจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.01 สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.32 สำนักบริหารจัดการระบบสถิติ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.32 สำนักสถิติสังคม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.32 และสำนักพัฒนาบุคลากร จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.88

ตำแหน่งที่ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน 287 ราย ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5

4.2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ และด้านภาวะอิสระของงาน แสดงดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.516	0.2365	มากที่สุด	4
2	สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	4.544	0.2199	มากที่สุด	1
3	การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.489	0.2350	มากที่สุด	5
4	ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ	4.543	0.2407	มากที่สุด	2
5	ภาวะอิสระของงาน	4.536	0.2283	มากที่สุด	3
	โดยรวม	4.534	0.1783	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.534 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.1783 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.544 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.2199

ลำดับที่ 2 ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.543 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.2407

ลำดับที่ 3 ภาวะอิสระของงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.536 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะอิสระของงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.2283

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.516 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.2365

ลำดับที่ 5 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.489 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.2350

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ข้อที่	ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	4.627	0.5125	มากที่สุด	1
2	ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	4.519	0.5343	มากที่สุด	2
3	ท่านได้รับเงินล่วงหน้าจากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	4.512	0.5077	มากที่สุด	3
4	เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	4.490	0.5210	มากที่สุด	4
5	รายได้หรือค่าตอบแทนได้รับสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.477	0.5209	มากที่สุด	5
	โดยรวม	4.516	0.2365	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.516 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.2365 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่เท่ากับ 4.627 และกลุ่มตัวอย่างมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5125

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่เท่ากับ 4.519 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5343

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับเงินล่วงหน้าจากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่เท่ากับ 4.512 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5077

ลำดับที่ 4 เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่เท่ากับ 4.490 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5210

ลำดับที่ 5 รายได้หรือค่าตอบแทนได้รับสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่เท่ากับ 4.477 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5209

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกกักขังและปลดปล่อย

ข้อที่	สิ่งแวดล้อมที่ถูกกักขังและปลดปล่อย	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดสาธารณูปโภคต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ อย่างพอเพียงและถูกกักขัง	4.512	0.5213	มากที่สุด	3
2	สภาพแวดล้อมทางกายภาพของท่าน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.508	0.5146	มากที่สุด	4
3	สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอกับปริมาณงาน	4.557	0.5114	มากที่สุด	2
4	สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของอย่างเป็นระเบียบ	4.655	0.4762	มากที่สุด	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อที่	สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ ที่
5	สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ	4.487	0.5345	มากที่สุด	5
	โดยรวม	4.544	0.2199	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.544 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.2199 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของอย่างเป็นระเบียบ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.655 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.4762

ลำดับที่ 2 สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอกับปริมาณงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.557 และกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5114

ลำดับที่ 3 หน่วยงานของท่านมีการจัดสาธารณูปโภคต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ อย่างพอเพียงและถูกลักษณะ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.512 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5213

ลำดับที่ 4 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่าน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.508 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5146

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.487 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5345

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อที่	การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย	4.498	0.5214	มากที่สุด	3
2	ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน	4.473	0.5469	มากที่สุด	4
3	ท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมต่างๆ	4.453	0.5455	มากที่สุด	5
4	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ	4.512	0.5212	มากที่สุด	1
5	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้	4.509	0.5146	มากที่สุด	2
	โดยรวม	4.489	0.2350	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.489 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.2350 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.512 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5212

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.509 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5146

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.498 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5214

ลำดับที่ 4 ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานพบว่ามีอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.473 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5469

ลำดับที่ 5 ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.453 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5455

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

ข้อที่	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	หน่วยงานมีแนวทางการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	4.561	0.5110	มากที่สุด	2
2	ท่านมั่นใจว่าไม่เกิดสถานการณ์ใดกับหน่วยงานท่านจะไม่ถูกไล่ออกและไม่กระทบตำแหน่งงานของท่าน	4.655	0.4762	มากที่สุด	1
3	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น	4.508	0.5475	มากที่สุด	3
4	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ	4.502	0.5146	มากที่สุด	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อที่	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ ที่
5	เกณฑ์การประเมินผลงาน ทำให้ท่านมีความ มั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.491	0.5213	มากที่สุด	5
	โดยรวม	4.534	0.1783	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.534 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.1783 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมั่นใจว่าไม่เกิดสถานการณ์ใดกับหน่วยงานท่านจะไม่ถูกไล่ออกและไม่กระทบตำแหน่งงานของท่าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.655 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.4762

ลำดับที่ 2 หน่วยงานมีแนวทางการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.561 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5110

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.508 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5475

ลำดับที่ 4 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.502 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5146

ลำดับที่ 5 เกณฑ์การประเมินผลงาน ทำให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.491 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้มาเปิดเผยขงนด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5213

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน

ข้อที่	ภาวะอิสระจากงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านทำงานอย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี	4.474	0.5207	มากที่สุด	5
2	ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	4.512	0.5212	มากที่สุด	3
3	งานไม่ทำให้ท่านเครียด หรือรู้สึกกดดันเมื่อหมดเวลางาน	4.508	0.5146	มากที่สุด	4
4	การทำงานของท่านเป็นอิสระ ไม่มีผู้ควบคุมดูแลหรือตรวจสอบอย่างใกล้ชิด	4.551	0.5189	มากที่สุด	2
5	ท่านสามารถแบ่งเวลาของท่านให้กับการทำงาน ครอบครัว และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	4.634	0.5242	มากที่สุด	1
	โดยรวม	4.536	0.2283	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.536 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.2283 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแบ่งเวลาของท่านให้กับการทำงาน ครอบครัว และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.634 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5242

ลำดับที่ 2 การทำงานของท่านเป็นอิสระ ไม่มีผู้ควบคุมดูแลหรือตรวจสอบอย่างใกล้ชิด พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.551 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5189

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.512 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5212

ลำดับที่ 4 งานไม่ทำให้ท่านเครียด หรือรู้สึกกดดันเมื่อหมดเวลางาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.508 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5146

ลำดับที่ 5 ท่านทำงานอย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.474 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5207

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และ ด้านบรรทัดฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.8 – 4.11

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ด้านที่	ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านความรู้สึกรู้สึก	4.487	0.2475	มากที่สุด	3
2	ด้านความต่อเนื่อง	4.551	0.2269	มากที่สุด	1
3	ด้านบรรทัดฐาน	4.509	0.2222	มากที่สุด	2
โดยรวม		4.521	0.1831	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.521 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.1831 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความต่อเนื่อง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งเท่ากับ 4.551 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.2269

ลำดับที่ 2 ด้านบรรทัดฐาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งเท่ากับ 4.509 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.2222

ลำดับที่ 3 ด้านความรู้สึก พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งเท่ากับ 4.487 และกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.2475

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก

ข้อที่	ความรู้สึก	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านรู้สึกพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานแห่งนี้ตลอดไป	4.446	0.5998	มากที่สุด	5
2	ท่านพูดถึงหน่วยงานของท่านในแง่ดีกับบุคคลภายนอก	4.509	0.5077	มากที่สุด	2
3	ท่านรู้สึกว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้	4.491	0.5213	มากที่สุด	3
4	ท่านมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับหน่วยงานแห่งนี้	4.477	0.5209	มากที่สุด	4
5	ท่านพร้อมที่จะร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงานอย่างเต็มที่	4.512	0.5212	มากที่สุด	1
โดยรวม		4.487	0.2475	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.487 และกลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.2475 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพร้อมที่จะร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงานอย่างเต็มที่ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.512 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5212

ลำดับที่ 2 ท่านพูดถึงหน่วยงานของท่านในแง่ดีกับบุคคลภายนอก พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.509 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5077

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.491 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5213

ลำดับที่ 4 ท่านมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับหน่วยงานแห่งนี้ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.477 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5209

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานแห่งนี้ตลอดไป พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.446 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5998

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

ข้อที่	ความต่อเนื่อง	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	หากท่านลาออก ท่านจะเสียหลายสิ่งซึ่งที่หน่วยงานอื่นอาจให้ท่านไม่ได้เท่ากับหน่วยงานแห่งนี้	4.509	0.5146	มากที่สุด	5
2	หน่วยงานนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ	4.557	0.5114	มากที่สุด	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารตัวอย่างเพื่อการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อที่	ความต่อเนื่อง	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ ที่
3	ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับหน่วยงานนี้ไปจนเกษียณอายุงาน	4.655	0.4762	มากที่สุด	1
4	หากท่านตัดสินใจลาออกจากหน่วยงานในขณะนี้ จะทำให้หลายสิ่งในชีวิตของท่านยุ่งเหยิง	4.523	0.5342	มากที่สุด	3
5	ท่านมีความคิดว่าหน่วยงานนี้ให้สิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าหน่วยงานนี้	4.508	0.5078	มากที่สุด	4
โดยรวม		4.551	0.2269	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.551 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.2269 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับหน่วยงานนี้ไปจนเกษียณอายุงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.655 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.4762

ลำดับที่ 2 หน่วยงานนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.557 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5114

ลำดับที่ 3 หากท่านตัดสินใจลาออกจากหน่วยงานในขณะนี้ จะทำให้หลายสิ่งในชีวิตของท่านยุ่งเหยิง พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.523 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5342

ลำดับที่ 4 ท่านมีความคิดว่าหน่วยงานนี้ให้สิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าหน่วยงานนี้ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.508 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5078

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 หากท่านลาออก ท่านจะเสียหลายสิ่งหลายอย่างที่หน่วยงานอื่นอาจให้ท่านไม่ได้เท่ากับหน่วยงานแห่งนี้ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.509 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5146

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ข้อที่	บรรทัดฐาน	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านคิดว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ท่านจะอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานแห่งนี้ตลอดไป	4.491	0.5213	มากที่สุด	4
2	ท่านเชื่อมั่นในคุณค่าของความจงรักภักดีต่อหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเพียงแห่งเดียว	4.478	0.5209	มากที่สุด	5
3	ท่านคิดว่าผู้ที่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานเพียงแห่งเดียวตลอดชีวิต ทำให้ได้รับโอกาสต่างๆในชีวิตที่ดีขึ้น	4.512	0.5212	มากที่สุด	2
4	ท่านคิดว่าท่านจะจงรักภักดีต่อหน่วยงานแห่งนี้ตลอดไป	4.509	0.5146	มากที่สุด	3
5	ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับหน่วยงานอื่น	4.558	0.5114	มากที่สุด	1
	โดยรวม	4.521	0.1831	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.521 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.1831 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับหน่วยงานอื่น พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.558 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5114

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 ท่านคิดว่าผู้ที่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานเพียงแห่งเดียวตลอดชีวิต ทำให้ได้รับโอกาสต่างๆ ในชีวิตที่ดีขึ้น พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.512 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5212

ลำดับที่ 3 ท่านคิดว่าท่านจะจงรักภักดีต่อหน่วยงานแห่งนี้ตลอดไป พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.509 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5146

ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ท่านจะอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานแห่งนี้ตลอดไป พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.491 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5213

ลำดับที่ 5 ท่านเชื่อมั่นในคุณค่าของความจงรักภักดีต่อหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเพียงแห่งเดียว พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.478 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5209

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อที่	ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้นภายในสถานที่ทำงานเสมอ	4.655	0.4762	มากที่สุด	1
2	ผู้บังคับบัญชามีความยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	4.526	0.5274	มากที่สุด	3
3	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการประสานงานและร่วมมือในการปฏิบัติงานหน้าที่ด้วยดีทุกเรื่อง	4.509	0.5077	มากที่สุด	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ข้อที่	ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ ที่
4	เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับ สนับสนุน ซึ่งกันและกันเสมอ	4.484	0.5344	มากที่สุด	7
5	ท่านมีความพอใจกับนโยบายการบริหารงานของ องค์กร	4.477	0.5209	มากที่สุด	8
6	ท่านมีความไว้วางใจในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ขององค์กร	4.507	0.5213	มากที่สุด	6
7	ท่านมีความเต็มใจที่จะเสียสละผลประโยชน์ ส่วนตัวเพื่อให้ที่ทำงานประสบความสำเร็จ	4.508	0.5146	มากที่สุด	5
8	ท่านเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรดีที่สุดใน การเลือกทำงานด้วย	4.558	0.5114	มากที่สุด	2
	โดยรวม	4.528	0.1799	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ใน
ระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.528 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความ
พึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ
0.1799 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาของท่านรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้น
ภายในสถานที่ทำงานเสมอ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ
4.655 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.4762

ลำดับที่ 2 ท่านเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรดีที่สุดในการเลือกทำงานด้วย พบว่าอยู่
ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.558 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความ
พึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่า
เท่ากับ 0.5114

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชามีความยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่อง
ส่วนตัว พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.526 และกลุ่มตัวอย่าง
มีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5274

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 เพื่อนร่วมงานของท่านมีการประสานงานและร่วมมือในการปฏิบัติงานหน้าที่ ด้วยดีทุกเรื่อง พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.491 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5213

ลำดับที่ 5 ท่านมีความเต็มใจที่จะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ที่ทำงานประสบความสำเร็จ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.508 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5146

ลำดับที่ 6 ท่านมีความไว้วางใจในการเป็นผู้นำของผู้บริหารขององค์กร พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.507 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5213

ลำดับที่ 7 เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับ สนับสนุนซึ่งกันและกันและกันเสมอ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.484 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5344

ลำดับที่ 8 ท่านมีความพอใจกับนโยบายการบริหารงานขององค์กร พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.477 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5209

4.5 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบ Enter โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต่างๆ ไว้เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในรูปแบบของสมการเชิงเส้นตรงไว้ ดังนี้

X_1 = คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

X_2 = คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

X_3 = คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

X_4 = คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

X_5 = คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระของงาน

X_6 = ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึ

X_7 = ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

X_8 = ความผูกพันต่อองค์กรด้านความบรรทัดฐาน

\hat{Y}_1 = ค่าพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ และด้านภาวะอิสระของงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.127	2.538	0.017*
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1)	0.165	10.978	0.003*
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (X_2)	0.177	10.160	0.000*
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (X_3)	0.237	19.775	0.022*
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ (X_4)	0.227	14.833	0.000*
ด้านภาวะอิสระของงาน (X_5)	0.167	10.460	0.003*

$R = 0.938$; $R^2 = 0.879$; $F = 1565.476$; $p\text{-value} = 0.000^*$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.879 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติได้ร้อยละ 87.9 โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ และด้านภาวะอิสระของงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_1 = 0.127 + 0.165 X_1 + 0.177 X_2 + 0.237 X_3 + 0.227 X_4 + 0.167 X_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	b_j	T	p-value
ค่าคงที่	0.177	3.728	0.023*
ด้านความรู้สึกรู้สึก (X_6)	0.267	26.528	0.001*
ด้านความต่อเนื่อง (X_7)	0.392	42.197	0.000*
ด้านบรรทัดฐาน (X_8)	0.304	26.783	0.002*

$R = 0.94$; $R^2 = 0.869$; $F = 2838.963$; $p\text{-value} = 0.000^*$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.869 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติได้ร้อยละ 86.9 โดยที่ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านความบรรทัดฐาน มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของ ความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านความบรรทัดฐานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_1 = 0.177 + 0.267 X_6 + 0.392 X_7 + 0.304 X_8$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ” ซึ่งจากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 63.10 มีช่วงอายุมากกว่า 40 ถึง 50 ปี เป็นจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 รายได้อยู่ในช่วงมากกว่า 20,000 บาท ถึง 30,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 ระดับของการศึกษาเป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่สำนักบริหารจัดการเก็บข้อมูลสถิติ เป็นส่วนมาก โดยมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 และทำงานในตำแหน่งเป็นข้าราชการ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50

5.1.2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

จากผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.534 และบุคลากรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.1783 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องทันสมัยและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ด้านภาวะอิสระของงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ

จากผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.521 และของบุคลากรแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.1831 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานและด้านความรู้สึก ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพและภาวะอิสระของงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพและภาวะอิสระ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ร้อยละ 87.9

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานและด้านความรู้สึก มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ สามารถสรุปได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องด้านบรรทัดฐานและด้านความรู้สึก มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ร้อยละ 86.9

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 การอภิปรายระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรใน

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านและสามารถเรียงลำดับตัวแปร ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ “มากที่สุด” กล่าวคือ พนักงานได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเหมาะสมความรู้ ความสามารถและยังได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องสภาพเศรษฐกิจที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของ รัชพล บุญอนุเณกวัฒนา(2551)ที่พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน ปริมาณงาน และลักษณะงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับดีอย่างมาก ส่วนด้านความรู้สึกรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนประจำที่ได้รับ ความรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน ผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปี (โบนัส) ในแต่ละปี มีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ได้รับและเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารระดับสูงได้เห็นถึงความสำคัญของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ เนื่องจากพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ เป็นกลุ่มทรัพยากรบุคคลหลักของบริษัทฯ ซึ่งบริษัทฯ จะประสบความสำเร็จโดยเป็นผู้นำทางด้านธุรกิจการให้บริการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน ใต้นั้น ต้องมีคุณภาพการให้บริการที่ดีที่สุด ซึ่งพนักงานฝ่ายปฏิบัติการจะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ ทั้งนี้ บริษัทฯ ต้องอาศัยความสามารถทางการให้บริการอย่างดีเยี่ยมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ จึงได้ลงทุนจัดซื้อและจัดหาเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัยมาใช้ รวมทั้งการส่งเสริมการฝึกอบรม ด้วงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ก็ยังมีความคาดหวังที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่ทำงานอยู่ในธุรกิจการให้บริการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนในองค์กรอื่น ที่เป็นธุรกิจประเภทเดียวกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล มีเพียร (2541) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังไม่สอดคล้องกับวิจัยของ พรพรยศิริ อาสาเสนีย์ (2546) ที่ศึกษาการทำงานของวิศวกร บริษัท แอดวานซ์ อินโฟ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของวิศวกรอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า การพิจารณาอัตราการขึ้นเงินเดือน ผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปี (โบนัส) ในแต่ละปี มีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น ที่ประกอบธุรกิจเดียวกัน ซึ่งช่วยให้ฐานะความเป็นอยู่ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการดีขึ้นจากเงินเดือนที่ได้รับของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับและลักษณะงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมในแต่ละปีอีกด้วย

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างให้ระดับ

ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ในระดับ “มากที่สุด” เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำมาใช้เพื่อประโยชน์ทางการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวคือ หน่วยงานมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ไม่ว่าจะเป็นแสงสว่าง อุณหภูมิ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพล จิรจิวิบูลย์ (2556) พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยดี สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความสะดวกสบายต่อการ ทำงาน สถานที่ทำงานยังมีความสะอาดถูกลักษณะและมีอากาศที่ถ่ายเทได้สะดวกทำให้พนักงานมี บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพล บุญอนเกวัดนา (2551) ที่มีระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย อยู่ในระดับดี กล่าวคือ มีความคิดเห็น เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพจิต และสุขภาพกายที่ดี และการที่หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกใน การทำงานอย่างเพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณ และจำนวนของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับคืออย่างมาก ส่วนด้านสถานที่ทำงานมีการป้องกันรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด สถานที่ทำงานมีการนำ ระบบ 5 ส (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) มาใช้ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ปราศจากเสียงและกลิ่นมารบกวน อยู่ในระดับดี

ปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญ ต่อปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในระดับ “มากที่สุด” กล่าวคือ พนักงานได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมายและการอบรมสามารถใช้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างดี และยังสร้างเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ วิวัฒน์ นิซัง (2555) พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญน้อยกว่าด้าน โอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง คือ พนักงานรายวันจะไม่มีโอกาสไปฝึกอบรม ภายนอกมากนักแต่พนักงานก็พอใจที่ได้โอกาสเรียนรู้เทคนิคงานใหม่ๆอยู่เสมอเมื่อมีโอกาส ซึ่งจะ เป็นส่วนที่ช่วยเสริมสร้างทักษะและพนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานใน หน่วยงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชัยศิริ อาสาเสนีย์ (2546) ที่ศึกษาการทำงานของ วิศวกร บริษัทแอดควานซ์ อินโฟ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาส ก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสก้าวหน้าและ พัฒนาความสามารถของวิศวกรอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีความคิดเห็น เรื่องสมาชิกทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสนก้าวหน้าอย่างทัดเทียมกันตามความสามารถ ในการทำงานของแต่ละคน การยอมรับว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองจะทำให้ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การที่ในหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวขึ้นไปสู่ ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ รวมทั้งการที่ผู้บริหารระดับสูงเห็นว่า การทำงานของพนักงานที่ต้อง

เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของโลก ขณะที่ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่นำมาใช้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้เผยแพร่บนสื่อออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ อาจก่อให้เกิดความเสียหายได้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงานก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็ว นั้น ต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา จึงได้จัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานภายในประเทศ และต่างประเทศ โดยอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของหน่วยงานการฝึกอบรม และพัฒนาความสามารถทางด้านเทคนิคภายในสายงานการให้บริการ โดยตรง ทั้งนี้ พนักงานเองก็สามารถเสนอหลักสูตรการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน ได้ โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่สำหรับกระบวนการในการทำงานของสายงานปฏิบัติการ เป็นรูปแบบการทำงานแบบกระบวนการ (Process Organization) หมายถึง การที่พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่ทำงานในกระบวนการนั้นๆ สามารถสร้าง ปรับปรุง และแก้ไขกระบวนการทำงานของตนเองและทีมงานได้เอง เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงานว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ และทีมสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้โดยใช้กระบวนการทำงานนั้น ทั้งนี้ จากการพิจารณารายชื่อ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ขอมอบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง จะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งขอมอบว่า เมื่อได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน แล้ว พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ รู้สึกว่าสามารถ ปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าเดิม อยู่ในระดับสูง

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพในระดับ “มากที่สุด” กล่าวคือ พนักงานได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และมีโอกาสได้รับหรือส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเท่าเทียมกับผู้อื่นจะทำให้พนักงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉวีฉวีชา ปิยะปัญญา (2560) ที่กล่าวว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากอาชีพพยาบาลยังไม่มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองหรือโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นชัดเจนและมากพอ ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน พบว่า พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับดี ทั้งนี้ จากผลการวิจัยของ ดันติมา รัตนลาภ (2553) พบว่า วิศวกรยังเห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานน้อยและช้า รวมทั้งยังเห็นว่า โอกาสก้าวหน้าขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา ขาดความชัดเจนและความเสมอภาคในการประเมินผลงานที่จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า วิศวกรยังไม่เข้าใจถึงความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Path) ที่บริษัทฯ กำหนดไว้ ทางด้านการพัฒนาความสามารถของวิศวกร เห็นว่าควรให้โอกาสในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม

ปัจจัยด้านภาวะอิสระของงาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาวะอิสระของงานในระดับ “มากที่สุด” กล่าวคือ พนักงานทำงานอย่างมีความสุขทำให้ออกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีสุขภาพจิตที่ดี เพราะปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน และพนักงานยังสามารถแบ่งเวลาของพนักงานให้กับการทำงาน ครอบครัว ระยะเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ แม่กอง(2558) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลมีความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอและการดูแลสุขภาพของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้นเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ นิซัง (2555) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะอิสระของงาน อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.027 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างานอย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้งานเกิดความผิดพลาด แต่ทั้งนี้หัวหน้างานโดยส่วนใหญ่ก็เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการทำงานด้านอื่นๆที่เกี่ยวกับการที่จะทำให้บริษัทดีขึ้นได้ ไม่ปิดกั้น และองค์กรยังมีคณะกรรมการและสวัสดิการที่จะมีการประชุมทุกๆเดือน เพื่อพูดคุยกับพนักงานทุกระดับ ทุกแผนก เกี่ยวกับเรื่องทั่วไปขององค์กรตลอดจนเสนอแนะความต้องการของพนักงาน

5.2.2 การอภิปรายระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

จากผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน โดยสามารถเรียงลำดับตัวแปรได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความรู้สึก เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านความรู้สึกของงานในระดับ “มากที่สุด” กล่าวคือ พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับหน่วยงาน และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บัวเบ็ง (2544) ที่กล่าวว่า พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทและมีความรู้สึกว่าเป็นร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวของตัวเองและสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัดและพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านรู้สึกอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมล วงษ์มหา (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทคิงเพาเวอร์ ดิวตี้ฟรี จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมากอีกด้วย

2. ปัจจัยด้านความต่อเนื่อง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านความต่อเนื่องของงานในระดับ “มากที่สุด” กล่าวคือ พนักงานมีความคิดที่จะทำงานกับหน่วยงานนี้ไปจนเกษียณอายุ เพราะหน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานให้สิ่งที่พนักงานต้องการมากกว่าหน่วยงานอื่น หากพนักงานลาออกจากหน่วยงานนี้ จะทำให้หลายสิ่งในชีวิตของพนักงานเสียหาย สอดคล้องกับงานวิจัยของปิ่นปัทมา ครุฑพันธ์ (2550) ที่กล่าวว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เข้าเว็บไซต์ระบบงานด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่คิดจะย้ายหรือเปลี่ยนงานไปหน่วยงานอื่นเพราะ หากเปลี่ยนหน่วยงานใหม่อาจจะทำให้เสียหลายอย่างที่สร้างไว้มานานสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ที่กล่าวว่า ความผูกพันด้านความต่อเนื่องเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับผลประโยชน์หรือมีความจำเป็นที่จะต้องคงอยู่กับองค์กรต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ปัจจัยด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญต่อบรรทัดฐานของงานในระดับ “มากที่สุด” กล่าวคือ พนักงานมีความทำงานเต็มที่สุดความสามารถที่พนักงานพึงมีตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสิ่งที่พนักงานต้องมีอย่างสำคัญคือความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิภา นิลวรรณ (2544) ที่กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานที่มาจากความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงานที่ปฏิบัติอย่างสุดความสามารถและความตั้งใจในงานที่รับผิดชอบเพื่อให้งานลุล่วงทันเวลาอย่างสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron (2000) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดขององค์กรในแง่ของความหลากหลายของความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐาน เป็นการทำหน้าที่พนักงานรู้สึกถึงหน้าที่ของตนเองในองค์กรจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงจะมีความคำนึงถึงสิ่งที่บุคคลรอบข้างคิดเกี่ยวกับการออกจากองค์กร

5.2.3 การอธิบายวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่า p-value มากกว่า 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ และด้านภาวะอิสระจากงาน โดยผลทดสอบแสดงให้เห็นว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิตา วงศ์กาไชย (2556) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับวิจัยของ ทิพย์รัตน์ จิรวัดนาธร (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานทุกตัวแปร ซึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถตอบสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2537) ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะป็นระดับคนงาน หัวหน้า หรือผู้บริหารงาน สิ่งที่สำคัญคือคุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงานและการลาออกได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกศินี ทีปประสาน (2539) และ สุภาณี จินดาหลวง (2550) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีในการทำงาน อีกทั้งผู้บังคับบัญชายังให้ความช่วยเหลือคำแนะนำปรึกษาและให้ความเป็นกันเองกับพนักงานเป็นอย่างมาก ซึ่งถือว่าเป็นบรรยากาศการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับด้านการได้รับความยอมรับ ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่มีความต้องการที่จะได้รับความก้าวหน้า ไม่ว่าจะป็นด้านตำแหน่ง หน้าที่การงาน ความรับผิดชอบรวมไปถึงการได้รับการยอมรับจากคนในองค์กรและสังคม

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

โดยผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีค่า p-valueมากกว่า 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน โดยผลทดสอบแสดงให้เห็น ว่าปัจจัยผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญสถิติ 0.05 ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของอุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของบริษัท และความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุสรารัตนอินทร์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อลิอันซ์ อยุธยา ประกันชีวิต จำกัด(มหาชน)พบว่า ด้านทัศนคติด้านพฤติกรรม และความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งอธิบายได้ว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะทำให้เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่เพราะได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและกล้าแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหารอย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น ท่วมเทกกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐจรุจ โดประภัสสร (2553) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยมีการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เต็มใจทำเพื่อความสำเร็จขององค์กรและต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974) ที่กล่าวถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) การมีส่วนร่วมกับองค์กร (Involvement) และความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) แต่อย่างไรก็ดี การที่พนักงานในองค์กรมีองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ดี ย่อมสามารถชี้ให้เห็นว่าพนักงานมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้

1. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารควรให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพื่อเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายแก่พนักงานในหน่วยงานต่อไป

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร ควรรักษามาตรฐานที่ดีในเรื่องของสภาพภายในหน่วยงาน ความสะอาดเรียบร้อย สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้พนักงานเกิดการทำงาน

1.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานยังไม่มี ความหลากหลายต่อความต้องการของพนักงาน ดังนั้นอาจจัดการอบรมด้านความรู้และเทคนิคเพิ่มเติมหรือเพิ่มจำนวนของพนักงานให้เหมาะสมต่อจำนวนของปริมาณของงาน

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานภายในหน่วยงาน ควรเชี่ยวชาญในงานของตนเอง รวมทั้งรับทราบข้อมูลข่าวสารใหม่ๆของหน่วยงานอยู่เสมอ เพื่อพร้อมที่จะพัฒนาความสามารถของพนักงานในหน่วยงาน

1.5 ด้านภาวะอิสระของงาน

จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารควรคำนึงถึงการให้ความสุขทางใจแก่พนักงาน และการให้ความสำคัญแก่เวลาส่วนตัว หรือเวลาของครอบครัวเป็นหลัก เพื่อไม่ให้เกิดการบริการเกิดภาวะเครียดจากการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ด้านความรู้สึกรัก

จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ผู้บริหารควรสร้างความรู้สึกพอใจในการทำงานด้านต่างๆ ให้ได้มาตรฐาน และสร้างความเป็นหนึ่งในองค์กรให้แก่พนักงาน

2.2 ด้านความต่อเนื่อง

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร ควรรักษาพนักงานที่มีการตอบสนองที่ดีในหน่วยงาน ไม่สร้างความรู้สึกที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากที่จะลาออกจากหน่วยงาน

2.3 ด้านบรรทัดฐาน

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความจงรักภักดีแก่พนักงาน โดยการให้คุณค่าความเชื่อมั่นของหน่วยงานให้แก่พนักงานเกิดความจงรักภักดีและอยากจะทำหน้าที่หน่วยงานนี้ต่อไป

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

จากข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรดำรงรักษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทั้งในเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โดยสภาพการทำงานของบุคลากรให้มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตราย และส่งเสริมกิจกรรมทางสุขภาพที่ดีขององค์กร การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรให้พนักงานทุกคนได้อบรมในเรื่องต่างๆ เพื่อที่พัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง และ ภาวะอิสระจากงาน โดยจัดความสมดุลระหว่างเวลาพักและเวลาการทำงานให้เหมาะสม และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน องค์กร ได้มีการปลูกฝังค่านิยมให้กับบุคลากรว่าการทำงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานนั้นเป็นสิ่งที่มีความเกียรติน่าชื่นชมยกย่อง และทำให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานให้กับองค์กรนี้พวกเขาได้รับสิ่งตอบแทนที่ดีเนื่องจากการให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่บุคลากรในการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรได้ และให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นว่าการมีความผูกพันกับองค์กรนั้นเป็นบรรทัดฐานที่ถูกต้องและสมควรที่จะกระทำ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำกัดเท่านั้น ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีขอบเขตที่จำกัด ดังนั้น ควรมีการศึกษาหรือเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ทั้งที่เป็นองค์กรรัฐและเอกชน เพื่อศึกษาว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การสนับสนุนทางสังคม คุณลักษณะของงานที่มีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ผลสะท้อนจากกลุ่มอื่น และคุณลักษณะด้านสิ่งแวดล้อม เช่น บรรยากาศองค์กร คุณลักษณะของผู้ประกอบการ หรือวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยผลสะท้อนกลับจากงานทางบวก และผลสะท้อนกลับจากงานทางลบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและนำมาประยุกต์ใช้ได้เพิ่มมากขึ้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กานต์พิชชา บุญทอง. 2557. “การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงาน โรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จิตภา พิทักษ์กรสกุล. 2557. “ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.” การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2557. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2551. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคชั่น.
- ณัฐรุจ โดประภัสสร. 2553. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเก็บค่าผ่านทางบริษัท ทางยกระดับ ดอนเมือง จำกัด (มหาชน).” การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรภัทร ขัตติยะหล้า. 2555. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน”. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- นิรมล กุลพญา. 2556. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. 2552. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศ ไทย.” งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2553. **วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- มาริษา สุจิตวนิช. 2550. **ยุทธวิธีในการลดผลกระทบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของบุคคลที่มีชื่อเสียงในสื่อมวลชนต่อธุรกรรมเยาวชน**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- รัญญาณี บุญมา. 2548. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วรวรรณ บุญล้อม. 2551. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.” การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิลาวัลย์ นาครอด. 2556. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สิรินทร์ ยายอยู่สุข. 2550. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไอเอชกรุ๊ปจำกัด”. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545. **องค์กรและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. 2553. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สรเสริญ เตชะบูรพา. (2545). **การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

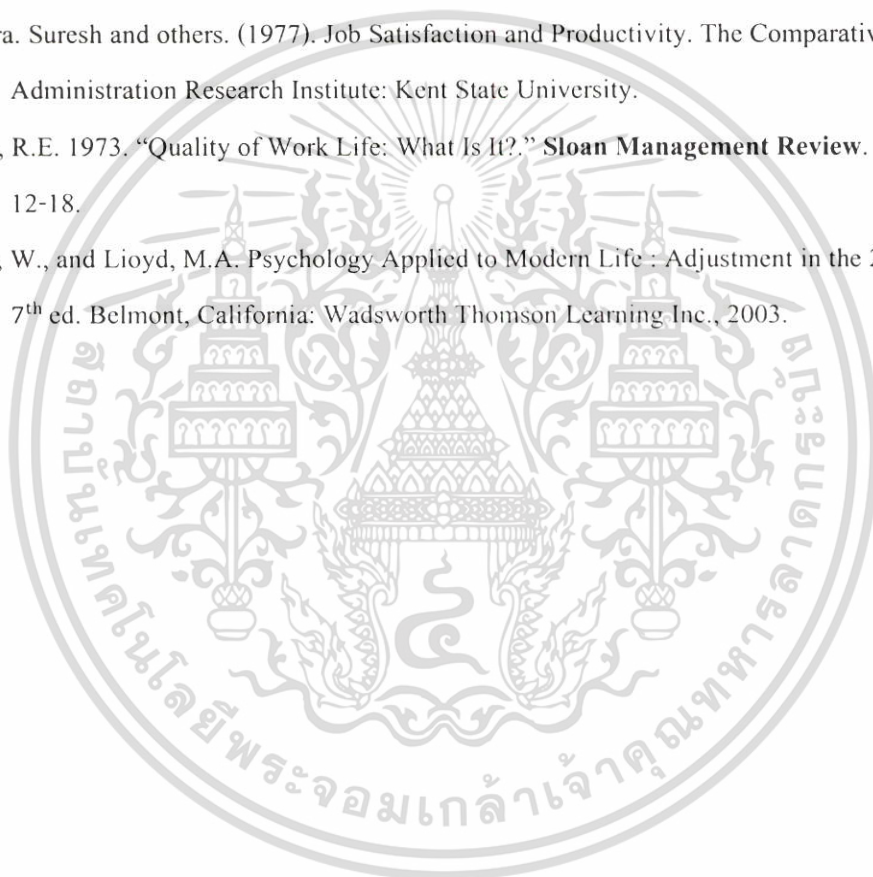
- सानิตตา วงศ์สุรเศรษฐ์. 2551. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลีกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 32” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุมิดา เหมือนครุฑ. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัทผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภาพร รียาพันธ์. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เชาว์อารมณ์และความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษาพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภารัตน์ น้ำใจดี. 2548. คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และ แนวโน้มพฤติกรรมลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรินทร์ ซาลากุลพลดี. 2551. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรต้อนรับ บนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด”. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว, มหาวิทยาลัย- ศรีนครินทรวิโรฒ
- อรทัย จำปาใจ. 2556. “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อุทุมพร รุ่งเรือง. 2555. “ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก”. การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. 1990. “The Measure and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization.” **Journal of Occupational Psychology**. 1990(63): 1-18.
- Baron, R.A and Greenberg, J.1990. **Behavior in Organizations**. 3rded. America : Allyn and Bacon
- Bluestone, Irving. 1977. “Implementing Quality-of-Worklife Programe” **Management Review**. 7(66) : 55
- Blum, Milton L. and Maylor, James C. (1968). **Industrial Psychology**. New York : Harper & Row.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Buchanan, Bruce. 1974. "Government Managers, Business Executives and Organizational Commitment" **Public Administration Review**. 1974(4) : 339-347.
- Delamotte, Y. and Takezawa, S. 1984. Quality of working life in international perspective. Switzerland : International Labour organization.
- Egan and Terri, D. 1990 "Multiple Dimensions of Organizational Justice Perception and Individual level Performance." Dissertation, Indiana University.
- Florence John and Nirmala Mohan. "Customer Awareness And Satisfaction of online Banking Services: An Analytical Study of Nationalised Banks in india." Dissertation, Indiana University.
- Greene. Charles N. and Robert E. Craft Jr. "The Satisfaction Performance Controversy Revisited" in Motivation and Work Behavior. Edited by Richard M. Steers and Lyman W. Porter. New York: Mcgraw-Hill Book Co.
- Greenberg, J. and Robert, B.A. 1993. **Behavior in organizations**. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Hackman, J.R. and Suttle, J.L. 1977. Improving Life at Work. Behavioral Science Approaches to Organizational Change. California : Goodyear.
- Herzberg, Frederick., and others, 1959. **The Motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.
- Huse, E.F. and Cumming, T.G. 1985. Organization Development and Chang. 3rd ed. Minnesota : West.
- Kossen, S. 1991. **The Human Side of Organizations**. 5th ed. New York : Harper Collins.
- Leila, A. Halawi. 2005. Knowledge management systems' success in knowledge-based organizations: An empirical validation utilizing the Delone and Mclean in success model. Retrieved May7 , 2010.
- Marsh, R. M. and Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study. Administrative Science Quarterly.
- Mowday, Richard T. Steers, Richard M. and Porter, Lyman W. 1982. **Employee – Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. New York : Academic Press.
- Mumford E. (1972). **Job Satisfaction**. London: Longman.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Sheldon, M.E. 1971. "Investment and involvements as mechanism producing commitment to the organization. **Administrative Science Quarterly**. 16 : 143-150.
- Steers, R.M. and Porter, L. 1991. *Motivation and Work Behavior*. 5th ed. New York : McGraw-Hill.
- Smith, A.C., Organ, D.W., and Near, P.J. "Organizational citizenship behavior : Its nature and natecedents". *Journal of Applied Psychology*, 1983.
- Spector, P.E. *Industrial Organizational psychology : Research and practice*. 4th ed. New York : Willey, 2006.
- Srivastra. Suresh and others. (1977). *Job Satisfaction and Productivity*. The Comparative Administration Research Institute: Kent State University.
- Walton, R.E. 1973. "Quality of Work Life: What Is It?." **Sloan Management Review**. 15(1973) : 12-18.
- Weiten, W., and Lioyd, M.A. *Psychology Applied to Modern Life : Adjustment in the 21st Century*. 7th ed. Belmont, California: Wadsworth Thomson Learning Inc., 2003.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
ของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

คำชี้แจง :

แบบสอบถามชุดนี้เพื่อประกอบการวิจัยวิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่ประการใด เนื่องจากการเสนอ ผลการวิจัยจะนำเสนอโดยภาพรวม และข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น ทางผู้จัดทำกรวิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ที่เป็นประโยชน์ ในการปรับปรุงและพัฒนา เกี่ยวกับความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 1 ข้อ

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกตอนทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาวณัฐกร โสภานันต์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

 หญิง

 ชาย

2. อายุ

 มากกว่า 20 ปี – 30 ปี

 มากกว่า 30 ปี – 40 ปี

 มากกว่า 40 ปี – 50 ปี

 มากกว่า 50 ปี

3. รายได้ต่อเดือน

 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

 มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท

 มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท

 มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท

 มากกว่า 40,000 บาท - 50,000 บาท

 มากกว่า 50,000 บาท

4. ระดับการศึกษา

 มีรชมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือต่ำกว่า

 อนุปริญญา / ปวส.

 ปริญญาตรี

 สูงกว่าปริญญาตรี

5. ศูนย์/สำนักที่สังกัด

 สำนักบริหารกลาง

 สำนักพัฒนาบุคลากร

 สำนักสถิติพยากรณ์

 สำนักบริหารจัดการเก็บข้อมูลสถิติ

 สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม

 สำนักบริหารจัดการระบบสถิติ

 สำนักสถิติสังคม

 สำนักนโยบายและวิชาการสถิติ

 สำนักสถิติสาธารณสุข

 ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ

 สำนักภูมิสารสนเทศสถิติ

 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

6. ตำแหน่งที่ท่านทำงานอยู่

 ข้าราชการ

 พนักงานราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เหมาะสมกับปริมาณงานและความ รับผิดชอบ					
2	ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
3	ท่านได้รับเงินล่วงหน้าจากการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรม					
4	เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีพ					
5	รายได้หรือค่าตอบแทนได้รับสอดคล้อง กับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย						
6	หน่วยงานของท่านมีการจัดสาธารณูปโภค ต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ อย่างพอเพียงและ ถูกลักษณะ					
7	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน ของท่าน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
8	สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวก ในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับ ปริมาณงานและจำนวนบุคลากร					
9	สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดสถานที่ ทำงานและจัดวางสิ่งของอย่างเป็นระเบียบ					
10	สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและ รักษาความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน						
11	ท่านได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย					
12	ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน					
13	ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆ					
14	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ					
15	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ						
16	หน่วยงานมีแนวทางการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ					
17	ท่านมั่นใจว่าไม่เกิดสถานการณ์ใดกับหน่วยงานท่านจะไม่ถูกไล่ออกและไม่กระทบตำแหน่งงานของท่าน					
18	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น					
19	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ					
20	เกณฑ์การประเมินผลงาน ทำให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
ภาวะอิสระของงาน						
21	ท่านทำงานอย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี					
22	ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน					
23	งานไม่ทำให้ท่านเครียด หรือรู้สึกกดดันเมื่อหมดเวลางาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ภาวะอิสระของงาน (ต่อ)						
24	การทำงานของท่านเป็นอิสระ ไม่มีผู้ ควบคุมดูแลหรือตรวจสอบอย่างใกล้ชิด					
25	ท่านสามารถแบ่งเวลาของท่านให้กับการ ทำงาน ครอบครัว และเวลาส่วนตัวได้อย่าง เหมาะสม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ด้านความรู้สึก						
1	ท่านรู้สึกพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงาน แห่งนี้ตลอดไป					
2	ท่านพูดถึงหน่วยงานของท่านในแง่ดีกับ บุคคลภายนอก					
3	ท่านรู้สึกว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงานแห่งนี้					
4	ท่านมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับ หน่วยงานแห่งนี้					
5	ท่านพร้อมที่จะร่วมแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้น ของหน่วยงานอย่างเต็มที่					
ด้านความต่อเนื่อง						
6	หากท่านลาออก ท่านจะเสียหลายสิ่งหลาย อย่างที่หน่วยงานอื่นอาจให้ท่าน ไม่ได้ เท่ากับหน่วยงานแห่งนี้					
7	หน่วยงานนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ ท่านต้องการ ได้อย่างเพียงพอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
8	ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับหน่วยงานนี้ ไปจนเกษียณอายุงาน					
9	หากท่านตัดสินใจลาออกจากหน่วยงานใน ขณะนี้ จะทำให้หลายสิ่งในชีวิตของท่าน ยุ่งเหยิง					
10	ท่านมีความคิดว่าหน่วยงานนี้ให้สิ่งที่ท่าน ต้องการมากกว่าหน่วยงานนี้					
ด้านบรรทัดฐาน						
11	ท่านคิดว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ท่านจะอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานแห่งนี้ ตลอดไป					
12	ท่านเชื่อมั่นในคุณค่าของความจงรักภักดี ต่อหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเพียงแห่ง เดียว					
13	ท่านคิดว่าผู้ที่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานเพียง แห่งเดียวตลอดชีวิต ทำให้ได้รับ โอกาส ต่างๆ ในชีวิตที่ดีขึ้น					
14	ท่านคิดว่าท่านจะจงรักภักดีต่อหน่วยงาน แห่งนี้ตลอดไป					
15	ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงาน กับหน่วยงานอื่น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ความพึงพอใจในการทำงาน						
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้นภายในสถานที่ทำงานเสมอ					
2	ผู้บังคับบัญชามียินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
3	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการประสานงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานหน้าที่ด้วยดีทุกเรื่อง					
4	เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับสนับสนุนซึ่งกันและกันเสมอ					
5	ท่านมีความพอใจกับนโยบายการบริหารงานขององค์กร					
6	ท่านมีความไว้วางใจในการเป็นผู้นำของผู้บริหารขององค์กร					
7	ท่านมีความเต็มใจที่จะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ที่ทำงานประสบความสำเร็จ					
8	ท่านเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรดีที่สุดในสำหรับการเลือกทำงานด้วย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนา เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



ผู้วิจัยขอขอบคุณที่สละเวลา
และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	ฉัตรกร โสภานันต์
วัน เดือน ปีเกิด	3 ตุลาคม 2534
ที่อยู่	285/42 ถนนสรงประภา แขวงทุ่งสองห้อง เขตดอนเมือง จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10210
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2557 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสถิติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2558 – ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักงานสถิติแห่งชาติ
E-mail	lady_natakorn@hotmail.com



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้