



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

# มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

โดย

นางสาวนุชจิรา ติ้สุ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

โดย  
นางสาวนุชจิรา ติงสุ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE  
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE OFFICERS OF  
OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY FOR AGRICULTURAL  
AND COOPERATIVES**

By  
มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธ์  
Nuchjira Tasu

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree**

**MASTER OF ARTS**

**Program of Public and Private Management**

**Graduate School**

**SILPAKORN UNIVERSITY**

**2009**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง  
คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร  
และสหกรณ์” เสนอโดย นางสาวนุชจิรา ต๊ะสุ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
อาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.พรธิดา วิเศษศิลปานนท์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)

...../...../.....

50601313 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร

นุชจิรา ต๊ะสุ : ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อาจารย์ ดร.ธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. 117หน้า.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (แบบสำรวจ) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 357 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Huse and Cummings แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers และแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ส่วนปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ควรมีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่อยู่ในระดับปานกลางให้เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรรักและรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อความสำเร็จขององค์กรในที่สุด

---

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อนักศึกษา .....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ .....

50601313 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMET

KEY WORDS : QUALITY OF WORK LIFE/ORGANIZATON COMMITMENT

NUCHJIRA TASU : THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE OFFICERS OF OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY FOR AGRICULTURAL AND COOPERATIVES. THESIS ADVISORS : TANINRAT RATTANAPONGPINYO, Ph.D. 117 pp.

This research is Quantitative Research (survey research). The purpose of this research was to study the relational between quality of work life and organizational commitment.

The samples were 357 people in office of the permanent secretary for agricultural and cooperatives.

The instruments were employer engagement questionnaire, quality of work life from Huse and Cummings Theory, and organizational commitment from Steers' Theory and problems and suggestion questionnaires.

The collected data was analyzed in terms of Pearson's product Moment Correlation Coefficient and descriptive statistics were terms frequency, percentage, means, and standard deviations.

The result of the study revealed that

1. The genders, the status , the education levels and kinds of the officers were not relationship with organizational commitment of the officers but the officers' age, the working duration, and the salary were related with organization commitment of the officers with the statistically significantly level at 0.05

2. The quality of work life of the officers and organization commitment of the officers were statistically significantly positive correlation at the moderate level 0.05

This research suggests that Office of The Permanent Secretary for Agricultural And Cooperatives should have more development strategies in quality of work life of the officers and these strategies will make the officers success in working and have organizational commitment. That affects to the success of the organization.

---

Program of Public and Private Management Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2009

Student's signature .....

Thesis Advisor's signature.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์และกรุณาอย่างสูงจาก ท่านอาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงษ์ภิญโญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนข้อควรปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมต่างๆ เพื่อความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ ไมตรีจิตอันดีจากผู้มีอุปการะคุณ ณ สถาบันเกษตรราธิการ และบุคลากร ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทุกท่าน คณาจารย์โรงเรียนกรับใหญ่ว่องกุศลกิจพิทยาคม รวมถึงพี่ๆ เพื่อนๆ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน (รุ่น 1) ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ และกำลังใจที่ดีมาโดยตลอดจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ปลูกฝังความรู้ บ่มเพาะความคิด จนผลิตเมล็ดพันธุ์แห่งปัญญาที่สามารถก้าวสู่สังคมได้อย่างเต็มภาคภูมิ ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย เจ้าหน้าที่ห้องสมุด มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ให้ความสะดวกในการบริการด้านการศึกษา

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่ง ขอขอบคุณเพื่อนคู่คิดคนพิเศษที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนความห่วงใยผู้วิจัยตลอดมา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่	
1    บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2    แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ .....	9
การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA).....	16
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	19
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	20
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	23
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	33
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	34
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อกับความผูกพันต่อองค์กร.....	37
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
3    วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมาย.....	51



บทที่	หน้า
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน.....	57
ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และความ ภูมิใจในองค์กร.....	60
ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งยวด ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร.....	71
ตอนที่ 4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.....	75
ตอนที่ 5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์.....	79
ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนัก งานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.....	84

บทที่	หน้า
5	86
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	86
สรุปผลการวิจัย .....	87
อภิปรายผลการวิจัย .....	91
ข้อเสนอแนะ .....	96
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	97
บรรณานุกรม.....	98
ภาคผนวก.....	102
ภาคผนวก ก แบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.....	103
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์หน่วยงานในการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์.....	114
ประวัติผู้วิจัย.....	117

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	50
2	จำนวนและร้อยละของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน	57
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนก ตามรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน .....	60
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนก ตามสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	61
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนก ตามการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน .....	63
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนก ตามความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	64
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนก ตามสังคมสัมพันธ์.....	65
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนก ตามธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร.....	67
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนก ตามภาวะอิสระจากงาน.....	68

ตารางที่		หน้า
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนก ตามความภูมิใจในองค์กร.....	69
11	สรุประดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.....	71
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนก ตามความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	72
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนก ตามความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร.....	73
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนก ตามความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพใน องค์กร.....	74
15	สรุประดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.....	75
16	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร.....	75
17	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ กับ ความผูกพัน ต่อองค์กร.....	76
18	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ กับ ความผูกพันต่อองค์กร	76
19	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ กับ ความ ผูกพันต่อองค์กร.....	77
20	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา กับ ความผูกพันต่อองค์กร.....	77
21	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากร กับ ความผูกพันต่อองค์กร.....	78
22	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามระยะเวลาในการรับ ราชการ กับความผูกพันต่อองค์กร.....	78

ตารางที่		หน้า
23	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามอัตราเงินเดือน กับความผูกพันต่อองค์กร.....	79
24	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	79
25	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้และประโยชน์ตอบแทน กับความผูกพันต่อองค์กร.....	80
26	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ กับความผูกพันต่อองค์กร.....	81
27	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร.....	81
28	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร.....	82
29	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสังคมสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร.....	82
30	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามธรรมเนียมในองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร.....	83
31	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามภาวะอิสระจากงาน กับความผูกพันต่อองค์กร.....	83
32	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามความภูมิใจในองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร.....	84

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุตามจุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในบรรดาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การ ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยีนั้น คนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่น่าความสำเร็จมาสู่องค์การ เพราะคน คือ กุญแจแห่งความสำเร็จ การประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับคนและการบริหารคน หากองค์การได้คนที่มีความรู้ความสามารถ รู้จักให้ความสำคัญกับคน ให้โอกาส พัฒนา และจงใจให้อยู่กับองค์การ องค์การนั้นก็จะประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน (ศุภณัฐ ชูชินปรากการ 2548: 25) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การเพราะมีผลกระทบโดยตรงต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่นักงานในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Huse and Cummings 1985: 198-199) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ กล่าวคือมีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความพึงพอใจในงานและชีวิต (Campbell 1977: 236-237) คุณภาพชีวิตการทำงานมีเป้าหมายอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

(ผจญ เฉลิมสาร 2548: 24) ที่สำคัญคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้ (Hackman and Suttle 1977) ทั้งยังส่งผลไปถึงคุณภาพชีวิตส่วนตัว ชีวิตในครอบครัว และรูปแบบของการดำเนินชีวิตอีกด้วย (เสนาะ ดิยาวี 2546: 7)

จากการศึกษาแนวทางในการที่จะทำให้บุคคลทำงานกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้นพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรนั้นเป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนกัน (March and Simon 1958: 84) นั่นคือ องค์กรคาดหวังให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุ ในทางกลับกันบุคคลย่อมมีเป้าหมายส่วนตัวและคาดหวังว่าองค์กรจะสามารถตอบสนองเป้าหมายที่เขาต้องการได้ ซึ่งหากเป็นดังที่คาดหวัง บุคลากรก็จะมีแรงจูงใจที่ดีและผูกพันต่อองค์กร องค์กรที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องจัดการบริหารองค์กรที่เอื้อต่อการดูแลรักษาบุคลากรที่พึงประสงค์ให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด หรือสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง ทั้งองค์กรและตัวบุคคลต่างได้รับความพึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย อันเป็นผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ในที่สุด

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นองค์กรหนึ่งในระบบราชการ (Bureaucracy) ที่มีจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกับองค์กร โดยทั่วไปที่ต้องการให้บุคลากร ซึ่งได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ ปฏิบัติงานในทางที่ทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับหน่วยงาน ต้องการรักษา พัฒนา และเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของการทำงาน ให้บรรลุพันธกิจ มุ่งสู่วิสัยทัศน์ จนสามารถพัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของระบบราชการไทยให้เกิดความยั่งยืนตามแนวคิดหลักเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award - PMQA) ที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2548 ให้คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) นำมาใช้ในการพัฒนาระบบราชการไทย

จากรายงานสรุปผลการดำเนินงานตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award - PMQA) ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2551 ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล หน้า 5-5 ซึ่งเกี่ยวข้องกับรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในความพอใจของบุคลากรพบว่า สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ยังไม่มีการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันในการทำงาน

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรภาครัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการ

ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพราะเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของหน่วยงานในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award ; PMQA) โดยเฉพาะหมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น เกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และสามารถเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพิจารณาประกอบการบริหารจัดการเพื่อวางแผนกำลังคน การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร มีความผูกพัน พัฒนางาน และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานตามพันธกิจต่างๆที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระบบราชการต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

## มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 3,315 คน (ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ข้อมูล ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2552 )

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ จำนวน 357 คน ซึ่งได้มาโดยการใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane 1996) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.2.1 เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามประเภทของบุคลากรประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ

2. การศึกษาเกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings 1985) 8 ด้าน ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และ



ความภูมิใจในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของสตีลส์(Steers 1977) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

3. ระยะเวลาที่ศึกษา คือ เดือนกรกฎาคม 2552 – ตุลาคม 2552 รวมระยะเวลา 4 เดือน

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 สถานภาพ

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.5 ประเภทบุคลากร

1.1.6 ระยะเวลาในการรับราชการ

1.1.7 อัตราเงินเดือน

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings

1985)

1.2.1 รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน

1.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

1.2.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

1.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

1.2.5 สังคมสัมพันธ์

1.2.6 ธรรมเนียมในองค์กร

1.2.7 ภาวะอิสระจากงาน

1.2.8 ความภูมิใจในองค์กร

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของสตีลส์ (Steers 1977)

2.1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

### 2.1.3 ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพใน องค์การ



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการที่ปฏิบัติราชการอยู่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย 17 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักพัฒนา ระบบบริหาร สำนักตรวจสอบภายใน กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง สำนักการเกษตร ต่างประเทศ กองเกษตรสารนิเทศ สำนักตรวจราชการ สำนักกฎหมาย สถาบันเกษตรวิชาการ กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานรัฐมนตรี สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ สำนักช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน สำนักฝนหลวงและการบินเกษตร และสถาบันหม่อนไหมแห่งชาติเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ

2. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน

2.1 เพศ หมายถึง เพศของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งระบุเป็นเพศชาย และเพศหญิง

2.2 อายุ หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงชีวิตจนถึงปัจจุบันของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป

2.3 สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของบุคลากร ได้แก่ โสด สมรส หย่าร้าง ม่าย และแยกกันอยู่

2.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับสูงกว่าปริญญาโท

2.5 ประเภทบุคลากร หมายถึง ประเภทของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ

2.6 ระยะเวลาในการรับราชการ หมายถึง ช่วงเวลาในการรับราชการของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 7 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี, 21-25 ปี, 26-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป

2.7 อัตราเงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่บุคลากรได้รับจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2552 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท, 10,001 - 20,000 บาท, 20,001 – 30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของการดำเนินชีวิตในการทำงานของบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำได้ โดยพิจารณาจากปัจจัย 8 ประการ ตามแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings 1985: 198-199) ได้แก่

3.1 รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

3.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ "โอกาสพัฒนาศักยภาพ" หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับ การยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

3.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

3.5 สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3.6 ธรรมเนียมในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การที่มีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

3.7 ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

3.8 ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะที่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีทัศนคติต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมตามปัจจัย 3 ประการของสตีเยร์ (Steers 1977, อ้างถึงใน วรศ ทยามันทรินันท์ 2547: 49) ได้แก่

4.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้

4.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กร

4.3 ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากร เป็นเจ้าหน้าที่คนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น หรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2. ประโยชน์เชิงปฏิบัติ เป็นแนวทางในการปรับปรุง และยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้ดีขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานให้กับองค์กรต่อไป

3. ประโยชน์เชิงนโยบาย เป็นข้อมูลในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพในงานตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award ; PMQA) ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลเอกสาร วารสาร บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สป.เกษตร.)
2. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
5. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวงที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดตรวจสอบ และติดตามการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อเสนอแนะรัฐมนตรีสำหรับใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
3. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ โครงการ และโครงการพิเศษ
4. ดำเนินการและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกิจการด้านการเกษตรต่างประเทศ
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนในสังกัดกระทรวง

6. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและพัฒนาบุคลากรของกระทรวง
  7. ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
  8. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการ รวมทั้งประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้านการเกษตร
  9. ปฏิบัติการทำฝนและพัฒนาเทคโนโลยีการทำฝนเพื่อการเกษตร การอุปโภค การบริโภคและการเก็บกักน้ำ และปฏิบัติงานด้านการบินและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการเกษตร
  10. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับหม่อนและไหม
  11. ดำเนินการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน
  12. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย
- สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีหน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบได้แก่
1. กองกลาง มีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของสำนักงานปลัดกระทรวง และดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดของสำนักงานปลัดกระทรวง
  2. กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนงานและการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง เว้นแต่การฝึกอบรม ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัยและพัฒนาระบบคุณธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
  3. กองเกษตรสารสนเทศ มีอำนาจหน้าที่ศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ข่าวสารเพื่อประชาสัมพันธ์การปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง และเผยแพร่กิจกรรม ความรู้ และความก้าวหน้าทางการเกษตร รวมทั้งจัดระบบข้อมูลข่าวสารของราชการเพื่อประชาชน
  4. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การบริหารงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของสำนักงานปลัดกระทรวง และที่ราชพัสดุที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
  5. กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน มีอำนาจหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแนวนโยบาย มาตรการ และแผนงานเพื่อการพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับระดับการพัฒนาในแนวทฤษฎีใหม่โดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประสานงานและเชื่อมโยงเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรเกษตรกร และ

เกษตรกร ในการดำเนินงานด้านนวัตกรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีชีวภาพทางการเกษตร และความหลากหลายทางชีวภาพ เพื่อให้เกิดระบบการพัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืน สนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือให้เกิดผลงานด้านเทคโนโลยีชีวภาพทางการเกษตร ด้านนวัตกรรมทางการเกษตร องค์ความรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรเกษตรกร และเกษตรกร เพื่อการประยุกต์ใช้ประโยชน์ในแนวทางการเกษตรอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีหน้าที่เป็นผู้แทนกระทรวงในการประชุมและการนำเสนอแนวทางการเกษตรอย่างยั่งยืนตามแนวทฤษฎีใหม่โดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

6. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวง ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง และพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์

7. สถาบันเกษตรราธิการ มีอำนาจหน้าที่ศึกษาและวิจัยเพื่อพัฒนาระบบ รูปแบบ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาข้าราชการของกระทรวง เป็นองค์กรในการบริการทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาข้าราชการระดับสูงและทรัพยากรบุคคลของกระทรวง

8. สถาบันหม่อนไหมแห่งชาติเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ มีอำนาจหน้าที่วางแผนงานและโครงการพัฒนาหม่อนและไหมให้เป็นไปตามนโยบาย รวมถึงการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาการผลิตเกี่ยวกับหม่อนและไหมให้ได้มาตรฐานและส่งเสริมอาชีพการปลูกหม่อนเลี้ยงไหม การตลาดและเศรษฐกิจของหม่อนและไหม ผลิตภัณฑ์และการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากหม่อนและไหม ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดเทคโนโลยีและวิทยาการด้านหม่อนและไหมแก่เกษตรกร ภาคเอกชน และหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุรักษ์และคุ้มครองไหมไทย เป็นศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศด้านหม่อนและไหม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ และออกใบรับรองมาตรฐานผ้าไหมไทยและผลิตภัณฑ์จากหม่อนและไหม

9. สำนักกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบ ศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หน่วยงานในสังกัดกระทรวง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนากฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง เป็นศูนย์กลางข้อมูลทางด้านกฎหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ดำเนินการด้านนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความผิดทางแพ่งและอาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ



สำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ดำเนินการและเป็นหน่วยงานกลางในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการทางปกครองและความคิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

10. สำนักงานการเกษตรต่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแผนงานและงบประมาณ รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับความร่วมมือด้านการเกษตรต่างประเทศ ทำหน้าที่สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการประสานงานกับองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ เป็นหน่วยงานหลักในการติดต่อประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศด้านการเกษตรตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นศูนย์ข้อมูลความร่วมมือด้านการเกษตรต่างประเทศและประชาสัมพันธ์ผลงานด้านการเกษตรต่างประเทศ เป็นหน่วยอำนวยความสะดวกให้การบริหารงานของสำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง หน่วยงานและบริหารงานพิธีการทางการทูตของกระทรวง เข้าร่วมประชุมในฐานะผู้แทนกระทรวงในเวทีนานาชาติ เป็นหน่วยงานหลักในการศึกษา วิเคราะห์ จัดทำร่าง เปรียบเทียบ เพื่อจัดทำความตกลงความร่วมมือด้านการเกษตรกับประเทศต่างๆ และประสานการดำเนินการตามความตกลง รวมทั้งให้คำปรึกษาในการพิจารณาจัดทำความตกลงกับต่างประเทศ

11. สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแผนงานตามนโยบายด้านการเกษตรต่างประเทศของกระทรวง ศึกษา วิเคราะห์ และติดตามนโยบาย มาตรการ และภาวะความเคลื่อนไหวทางการเกษตรในต่างประเทศ เป็นผู้แทนกระทรวงในการเจรจาเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคทางด้านมาตรการที่มีใช้ภาษีของสินค้าเกษตร ร่วมมือและให้ความช่วยเหลือด้านการเกษตรระหว่างประเทศ เป็นผู้แทนประเทศไทยเพื่อเข้าร่วมประชุมเจรจาในองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศและระหว่างประเทศเกี่ยวกับการเกษตรตามที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวง เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศและระหว่างประเทศ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการเกษตรของไทย

12. สำนักตรวจราชการ มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนการตรวจราชการประจำปีของกระทรวง สนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ตรวจราชการกระทรวงในการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ และให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด ประสานงานและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง ติดตาม ประเมินผล และรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานของส่วนราชการตามแผนการตรวจราชการ ประสานงานการให้ความช่วยเหลือเกษตรกรที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงจากการตรวจราชการ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการตรวจราชการ

13. สำนักตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่สอบทานและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการดำเนินงานในหน้าที่ของหน่วยรับตรวจ เสนอแนะการปรับปรุงการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล สอบทานความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลการเงินและการบัญชี ผลการดำเนินงาน กระบวนการทำงาน ระบบการดูแลรักษาและความปลอดภัยของทรัพย์สิน การปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของทางราชการ ติดตามผลการตรวจสอบ เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่หน่วยรับตรวจเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขของหน่วยรับตรวจเป็นไปตามข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาแนะนำและให้ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับระบบควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในต่อปลัดกระทรวง ผู้ตรวจสอบภายในกรม หน่วยรับตรวจ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ประเมินความเสี่ยงเพื่อวางแผนการตรวจสอบในภาพรวมของกระทรวง และจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวง ประสานงาน รวบรวมข้อมูล และสรุปผลการสอบทานระบบการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการดำเนินการด้านการเงินในภาพรวมของกระทรวง รวมทั้งจัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวง ปฏิบัติงานตรวจสอบอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวง หรือคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวง

14. สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร ตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์เกษตรกรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรผู้ยากจน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแผนงานการให้ความช่วยเหลือสถาบันเกษตรกร เกษตรกร หรือผู้ยากจน ต่อคณะกรรมการสงเคราะห์เกษตรกรหรือคณะกรรมการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน เป็นศูนย์กลางของกระทรวงในการรับเรื่องร้องเรียนของเกษตรกร ประสานการแก้ไขปัญหาตามข้อเรียกร้องของประชาชน และการแก้ไขปัญหาการชุมนุมร้องเรียนของเกษตรกรและผู้ยากจน ดำเนินการเร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การให้ความช่วยเหลือ และการแก้ไขปัญหาตามข้อร้องเรียนของประชาชนและการชุมนุมร้องเรียนของเกษตรกร รวมทั้งเป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศในการรวบรวมจัดทำฐานข้อมูล รายงาน สถิติผลการ

ดำเนินการให้ความช่วยเหลือสถาบันเกษตรกร เกษตรกร และผู้ยากจน ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการสงเคราะห์เกษตรกร คณะกรรมการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง

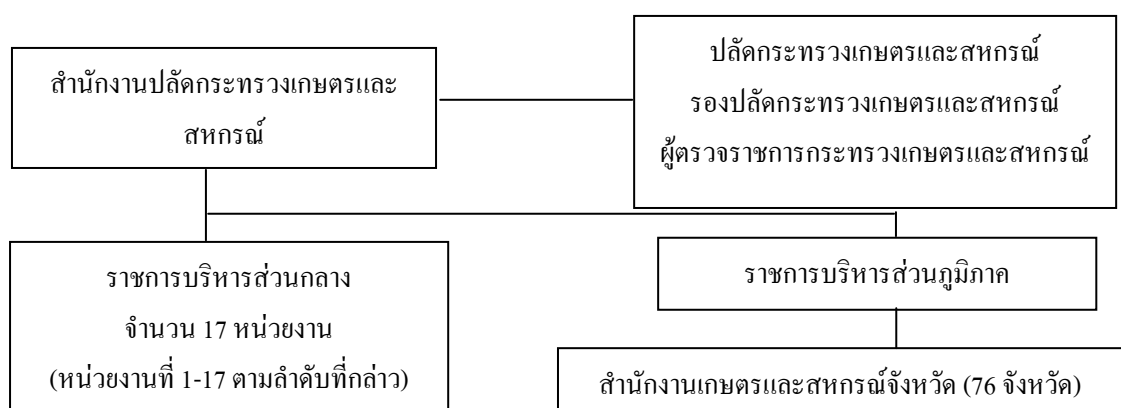
15. สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแนวนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง รวมทั้งบูรณาการแผนงานโครงการตามนโยบาย ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนปฏิบัติงานตามโครงการพระราชดำริและโครงการพิเศษ รวมทั้งประสานติดตามการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงในโครงการดังกล่าว วิเคราะห์และจัดทำงบประมาณ และเสนอแนวทางการจัดสรรงบประมาณประจำปี รวมทั้งติดตามเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวง วิเคราะห์แผนงานและงบประมาณ จัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน จัดสรรงบประมาณ และติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด รวมทั้งประสานการจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ของจังหวัดและการจัดทำงบประมาณด้านการเกษตรและสหกรณ์ของจังหวัด ดำเนินการเกี่ยวกับงานป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติ และการช่วยเหลือเกษตรกรที่ประสบภัยธรรมชาติ

16. สำนักฝนหลวงและการบินเกษตร มีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติงานการทำฝนเพื่อให้บริการแก่เกษตรกรและผู้ใช้น้ำทั่วไปและเพื่อเพิ่มปริมาณน้ำในพื้นที่การเกษตรและเขื่อนเก็บกักน้ำ ดำเนินการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการทำฝน ปฏิบัติงานด้านการบินและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการเกษตร

17. สำนักพัฒนาระบบบริหาร มีอำนาจหน้าที่ศึกษา เสนอแนะให้คำปรึกษา และประสานงานเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างส่วนราชการและระบบงาน และการปรับปรุงบทบาทและภารกิจของกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง จัดทำแผนพัฒนาระบบราชการของกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง รวมทั้งติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานให้ส่วนราชการในกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวงให้มีการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ผลักดันการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและนวัตกรรมอื่น ปรับปรุงรูปแบบ กลไก วิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการทำงาน และส่งเสริมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการวัฒนธรรม และค่านิยมระดับองค์กร ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบระดับองค์กร วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาาระบบราชการ ศึกษา เสนอแนะ ประสาน และจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ รวมทั้งถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่า

เป้าหมายของกระทรวง กลุ่มภารกิจ และสำนักงานปลัดกระทรวง บริหารจัดการระบบการวัดผล การดำเนินงานของกระทรวง กลุ่มภารกิจ และสำนักงานปลัดกระทรวง ติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกระทรวง กลุ่มภารกิจ และสำนักงาน ปลัดกระทรวง จัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

18. สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด มีอำนาจหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำ ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการเกษตรและสหกรณ์ของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด แผนพัฒนากิจการเกษตร รายสินค้า แผนบูรณาการการเกษตรและสหกรณ์ของจังหวัด และการจัดทำงบประมาณด้าน การเกษตรและสหกรณ์ของจังหวัด ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนปฏิบัติการ โครงการพัฒนาด้าน การเกษตรและสหกรณ์ของจังหวัด กำกับการบูรณาการ และติดตามการใช้งบประมาณของส่วน ราชการในสังกัดกระทรวงในจังหวัด กำกับ ดูแล ควบคุม ประสาน ดำเนินงาน ติดตาม และประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัด ดำเนินงาน โครงการพิเศษ โครงการในพระราชดำริ งานช่วยเหลือเกษตรกร งานภัยพิบัติ การเตือน การระบอบและเฝ้าระวัง และเตือนภัยสินค้าเกษตรในจังหวัด กำกับดูแล ควบคุม และพัฒนา ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดกระทรวงในจังหวัด ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การพัฒนากิจการ เกษตรและสหกรณ์ของจังหวัดให้เป็นศูนย์ข้อมูลและศูนย์แม่ข่ายข้อมูลด้านการเกษตรและสหกรณ์ ของจังหวัด กำกับดูแลหน่วยงานในสังกัดกระทรวงดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย และ ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัด กระทรวง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2552)



แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

## 2. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อขอมติเห็นชอบให้นำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้ในการพัฒนาระบบราชการไทย โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นการนำหลักเกณฑ์และแนวคิดตามรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา Malcolm Baldrige Nation Quality Award (MBNQA) และรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย Thailand Quality Award (TQA) มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการไทย และการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รวมทั้งการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ โดยแนวคิดหลักของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐคือ ต้องการที่จะเห็นหน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นให้การนำองค์กรเป็นไปอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่ม และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริง และทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ

เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2548 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้นำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้ตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ได้จ้างบริษัทที่ปรึกษาดำเนินการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อเป็นเครื่องมือให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยุกระดับการบริหารจัดการ เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐจะถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาระบบราชการไทยในระยะต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ต้องดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2551 ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award-PMQA) เป็นตัวชี้วัดหนึ่งตามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ มีน้ำหนักคะแนนคิดเป็นร้อยละ 22 ของตัวชี้วัดทั้งหมด จึงถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่มีความสำคัญอย่างมาก (สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 2551: ก)

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ตามแนวทางคู่มือคำอธิบายตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ส่วนราชการระดับกรม ที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้แจ้งทุกส่วนราชการเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2551 ประกอบด้วย 7 หมวด คือ

หมวด 1	การนำองค์กร
หมวด 2	การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์
หมวด 3	การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
หมวด 4	การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
หมวด 5	การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
หมวด 6	การจัดการกระบวนการ
หมวด 7	ผลลัพธ์การดำเนินการ

ทั้งนี้ เกณฑ์ทั้ง 7 หมวด สามารถอธิบายได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่เป็นกระบวนการ และส่วนที่เป็นผลลัพธ์ คือ

1. ส่วนที่เป็นกระบวนการ (หมวด 1-6) เป็นเกณฑ์เพื่อให้ประเมินประสิทธิภาพของส่วนราชการ สามารถจัดได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มการนำองค์กร ประกอบด้วย หมวด 1, 2 และ 3
- 2) กลุ่มพื้นฐานของระบบ ประกอบด้วย หมวด 4
- 3) กลุ่มปฏิบัติการ ประกอบด้วย หมวด 5 และ 6

2. ส่วนที่เป็นผลลัพธ์ (หมวด 7) เป็นเกณฑ์เพื่อใช้ประเมินประสิทธิผลของส่วนราชการ ใน 4 มิติ ที่มีความสอดคล้องตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ได้แก่

- 1) มิติด้านประสิทธิผล
- 2) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ
- 3) มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
- 4) มิติด้านการพัฒนาองค์กร

สาระสำคัญของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในแต่ละหมวด โดยสังเขป

หมวด 1 การนำองค์กร เป็นการตรวจประเมินว่าผู้บริหารของส่วนราชการดำเนินการอย่างไรในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว ค่านิยม และความคาดหวังในผลการดำเนินการ รวมถึงการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลาย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรม และการเรียนรู้ในส่วนราชการ รวมทั้งตรวจประเมินว่าส่วนราชการมีการกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนอย่างไร

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการตรวจประเมินวิธีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์หลัก รวมทั้งแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการถ่ายทอดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์หลัก รวมถึงแผนปฏิบัติราชการที่ได้จัดทำไว้เพื่อนำไปปฏิบัติและการวัดผลความก้าวหน้า

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร รวมทั้งส่วนราชการมีการดำเนินการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ และนำไปสู่การกล่าวถึงส่วนราชการในทางที่ดี

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ และจัดการความรู้ อย่างไร

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการตรวจประเมินว่าระบบงานและระบบการเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการ โดยรวมของส่วนราชการ อย่างเป็นเอกฉันท์ รวมทั้งตรวจประเมินความใส่ใจในการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและส่วนราชการ

หมวด 6 การจัดการกระบวนการ เป็นการตรวจประเมินแง่มุมที่สำคัญทั้งหมดของการจัดการกระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่นที่สำคัญที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการบรรลุพันธกิจของส่วนราชการ ตลอดจนกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญต่างๆ หมวดนี้ครอบคลุมกระบวนการที่สำคัญและหน่วยงานทั้งหมด

หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการตรวจประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการในมิติต่างๆ ได้แก่ มิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ยังตรวจประเมินผลการดำเนินการของส่วนราชการ โดยเปรียบเทียบกับส่วนราชการหรือองค์กรอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน (สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 2551: 2-2, 2-3)

สรุปได้ว่าการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ถือเป็นตัวชี้วัดระดับความสำเร็จที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะหมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพอใจในการทำงานของบุคลากร อันจะส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานในทุกๆด้านของระบบราชการ

### 3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้เกิดขึ้น และแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมซึ่งใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก แต่ในเวลาเดียวกันประเทศอื่น ๆ ก็มีแนวความคิดเชิงคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นด้วย เช่น "humanization of work" ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่า "quality of work life" หรือ "quality of working life" ซึ่งเป็นความหมายเดียวกันกับ "improvement of working condition" ใช้ในประเทศฝรั่งเศส หรือ "workers-protection" ใช้ในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ และ "working environment" ใช้ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย และ "Hatarakigai" ใช้ในประเทศญี่ปุ่น (วเรศ ทยามัน ธิรนนท์ 2547: 8)

แนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ได้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานที่สำคัญ กล่าวคือ ในช่วงปี ค.ศ. 1930-1940 คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระเบียบและภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน ต่อมาในปี ค.ศ.1950-1960 แนวความคิดนี้ได้ขยายออกไปกว้างขึ้น โดยนักจิตวิทยาในสมัยนั้นได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิต ซึ่งส่งเสริมให้มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life, QWL) และในปี ค.ศ.1960-1970 ได้มีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการมีโอกาสในการทำงาน และในปี ค.ศ.1970 เป็นต้นมา มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างจริงจัง โดยมุ่งไปที่ประสิทธิผลขององค์การและการเพิ่มประสิทธิภาพโดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ (กวนันย น้อยวงศ์ 2541: 8)

ธงชัย สันติวงศ์ (2530) อธิบายไว้ว่า การทำงานที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงานหรือองค์การนั้น การทำงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดนี้ได้วิวัฒนาการมาจากแนวคิดทางการบริหารในอดีตที่พัฒนามาเป็นลำดับ ซึ่งแนวคิดที่สำคัญที่ต่อเนื่องกันคือ การบริหารที่มีหลักเกณฑ์ที่มุ่งเน้นศึกษาถึงงานเป็นสำคัญ บุคคลสำคัญในแนวคิดนี้คือ Taylor โดยมุ่งเน้นที่หลักเกณฑ์และระเบียบว่าการปฏิบัติงานเช่นไรที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Fayol มุ่งเน้นที่ตัวผู้บริหารและหลักการบริหาร ทฤษฎีที่สร้างชื่อเสียงมากคือ หลักการบริหารงานทั่วไป ต่อมา Mayo ได้ทดสอบและศึกษาเกี่ยวกับเรื่องราวของบุคคล จนมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งมากค้นพบว่า บุคคลเป็นปัจจัยที่ผันแปรได้และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จึงเกิดการบริหารงานแบบมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งต้องให้ความสนใจว่าให้เข้าทำงานด้วยความพึงพอใจ และสามารถคงอยู่ในองค์การได้อย่างมีความสุข



แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต เริ่มเกิดขึ้นในทศวรรษที่ 1970 ในประเทศตะวันตก การรับรู้แนวคิดนั้นแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม แต่ก็มี การรับรู้ร่วมกันระดับหนึ่งว่าความเป็นอยู่ที่ดีในสังคมหนึ่งๆ ไม่ควรถูกมองจากแง่เศรษฐกิจเท่านั้น แง่มุมอื่นที่ควรได้รับการพิจารณาควรรวมถึงด้านที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย ตลอดจนความสัมพันธ์ทางสังคมของสมาชิกในสังคมนั้น (เจษฎาธรรมขันติพงศ์ 2544: 14)

สรุปได้ว่า แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นและแพร่หลายในหลายๆ ประเทศ ซึ่งมีวิวัฒนาการและพัฒนาการขยายขอบเขตเกี่ยวกับแนวคิดนี้กว้างขวางขึ้นเรื่อยๆ ตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป หนึ่งในวิวัฒนาการเกี่ยวกับแนวคิดนี้เกี่ยวข้องกับแนวคิดทางการบริหารในอดีตที่พัฒนามาเป็นลำดับ จากนักคิดที่มีชื่อเสียงหลายท่านที่เหล่านักบริหารรู้จักกันดี เช่น Taylor Fayol และ Mayo ซึ่งการรับรู้แนวคิดของคุณภาพชีวิตย่อมมีความแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม การรับรู้ถึงความเป็นอยู่ที่ดีในสังคมไม่ได้มองเฉพาะด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่มีการมองในแง่มุมอื่นๆ ที่ประกอบกันเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในที่สุด

### 3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

สินชัย ฉายรัมย์ (2544: 5) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน ภายใต้หลักเกณฑ์ 4 ประการ คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ความเป็นปัจเจกบุคคล ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542: 7) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ทักษะสติ ความรู้สึกรู้สีกของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยได้รับความพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ และเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้สมาชิกมีความสุขในงาน และมีความผูกพันต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541: 14) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจโดยรวมต่อสภาพการทำงานในองค์การ โดยวัดจากความพึงพอใจในองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พรสุข อัสวนิเวศน์ (2541: 10) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัดได้จากรายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์การ ภาวะอิสระจากงาน และความภาคภูมิใจในองค์การ

Carrell et.al (1992: 27, อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา 2541: 32) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการสนองตอบในการทำงานของพวกเขา และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น องค์การทำได้ทั้งในด้านสังคม และด้านรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม โดยโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะเน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับงาน เหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อน อันจะทำให้พนักงานมีความสุขสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ กระปรี้กระเปร่า และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

Huse and Cummings (1985: 198-200, อ้างถึงใน พรสุข อัสวนิเวศน์ 2541: 18) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Arthur (1981: 8, อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา 2541: 23) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง “ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสถานะความเป็นอยู่ (well-beings) หรือความสุขโดยรวม (whole happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก”

Guest (1979: 76, อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์ 2541: 9) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง ปฏิกริยาของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Davis (1977: 53, อ้างถึงใน สิ้นชัย ฉายรัศมี 2544: 10) เป็นผู้นำคำศัพท์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มาใช้เป็นครั้งแรก ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Bluestone (1977: 44, อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร 2541: 10-11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำหรับองค์กร ซึ่งจะมียผลกระทบต่องานของพวกเขา นั่นคือได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกในองค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มองค์กร เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Walton (1974: 12, อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ตะปินตา 2541: 21-22) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคณะลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของคน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้นมิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง คุณภาพของการดำเนินชีวิตในการทำงานของบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำได้

### 3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1975: 12-15, อ้างถึงใน สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์ 2545: 12-14) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ การทำงาน ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆอยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งจะทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆกัน

2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวอย่างเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) คือ การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์กรควรมีความเสมอภาคกัน

7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทัศนคติ โดยเฉพาะบทบาทและการแบ่งเวลากับชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้น ควรมีการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก (Social Relevance of Work) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

Huse and Cummings (1985: 198-200, อ้างถึงใน พรสุข อัสวานิเวศน์ 2541: 27-29) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973: 11-21) แล้วนำมาประยุกต์ ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกได้เป็นลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยก เป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce and Blackburn (1992: 15-16, อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์ 2541: 16-17) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

Westley (1979: 122, อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา 2541: 50) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 4 มิติ ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความพึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรมเป็นตัวชี้วัด

2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (insecurity) ตามทัศนะตามรัฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก

3. มิติอัญญะภาพหรือความแปลกแยก (alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกว่างเฉยหรือเฉยเมย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

4. มิติเกี่ยวกับการปลื้มตัว (anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

Lewin (1981: 47-51, อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา 2541: 50-51) ได้เสนอเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับฟัง
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาเรียกร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่

## 10. ความอาวุโส

Kast and Rosenzweig (1985: 150, อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร 2541: 38) กล่าวถึงเกณฑ์ชีวิตทางสังคมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคล จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ 11 ประการดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต
10. การมีส่วนร่วมในสังคม
11. วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

Cascio (1989: 25, อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร 2541: 40-41) กล่าวถึงประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาการปฏิบัติงานให้เหมาะสม
5. ความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
7. มีการปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการได้รับเบิบบำนาญ
10. มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
11. การทำงาน 4 วันใน 1 สัปดาห์

Desslers (1991: 4, อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร 2541: 41-42) ได้เสนอเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ



2. สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย
3. ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. มีการดูแลควบคุมอำนวยความสะดวกการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง
7. ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
8. โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ
9. มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์การ
10. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

Vaska (1992: 210, อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์ 2541:29) ได้เสนอมิติที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน คือ

1. ความปลอดภัยซึ่งเกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความปลอดภัย รายได้และความก้าวหน้า

2. ความเสมอภาค เช่น การจ่ายค่าจ้างที่สัมพันธ์กับงานที่ทำ หรือการจ่ายค่าจ้าง

ตามผลงาน  
3. ลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งสัมพันธ์กับการพัฒนาความสามารถ การเรียนรู้และการใช้ทักษะ

4. ความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นเป็นตัวพิจารณาไปสู่การตัดสินใจในการแก้ปัญหา

Spyropoulos (อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์ 2541: 28) ได้ให้ทรรศนะของคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ตัว ได้แก่

1. สภาพสิ่งแวดล้อมการทำงาน
2. ค่าตอบแทน
3. คุณค่าของงานที่ทำ
4. เวลาของการทำงาน
5. อนาคตที่ดีต่ออาชีพที่ทำ
6. มีสังคมและเพื่อนร่วมงานที่ดี

บุญแสง ชีระภากร (2533: 5-12) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and fair pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมคือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (equal pay for equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน (job evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์กร โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา วันพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ต้องการให้แก่บุคคลในองค์กรโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มียอทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมักมีความแตกต่างในแต่ละองค์กรไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก องค์กรใดมีประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์กรนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์กรอื่นๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A safe and healthy environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (pollution) เป็นปัญหาที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์กรต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ในสภาพความเป็นจริงแล้วก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะจึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แรงจูงใจ และเป็นการสร้าง ความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบ

ราชการมีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีทางเลือกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทูจริด หรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้เข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์การเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนครบเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มี การจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์การแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การสูง องค์การที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำมักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์การที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการทำงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูงจะเกิดความเฉื่อย (inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรงซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์การเอง

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (Free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์การตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุกๆฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา และด้านเศรษฐกิจแล้วจะพบว่า เราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยา พนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเองจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้ว ก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจการร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลงาน

ของการเจรจา องค์การจึงควรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การควรจะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์การอีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้นจะต้องมีพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมีขบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่นั้นได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆเป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่าองค์กรมีการบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักเพิ่มไปด้วยขั้นตอน ลำช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบ งานขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพแบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์การที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์การในที่นี้หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์การได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ เช่น ถ้าองค์การมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์การมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น

นอกจากนี้ การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วม ไปพร้อมกันทั้งหมดอาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์กรเป็นแนวทาง การบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objective) และวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality control circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) ความหมายของคำว่า ประชาธิปไตยในที่นี้หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกคนในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะมิกรณีใดๆเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กรใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมาจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นต้นหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total life space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลานับๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษเนื่องในเทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ ถือเป็นประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มิได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ปัจจัยที่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีหลายประการด้วยกัน โดยส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร ซึ่งตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Huse and Cummings ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิด

(ตัวแปร X) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามแบบของ Huse and Cummings ซึ่งเมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 8 ประการแล้วเห็นว่า เหมาะสมกับลักษณะของการดำเนินชีวิตและการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

#### 4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1993, อ้างถึงใน วรรณุช ทองไพบูลย์ 2543: 31-32) ได้สรุปแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 พวก คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ แนวคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวความคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจัง ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรหมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม ในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เข้ามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะไม่แสดงถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่ม

เงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางอาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น และเป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดจะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤติอันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กรจะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่จะต้องสูญเสียไป หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวร ซึ่งผลเสียจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Howard S. Becker ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งนำหน้ากว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กร เขาจะได้รับหรือต้องสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดเกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจริงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลจะรู้สึกว่ามีหน้าที่เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีหน้าที่ ทูมเทพปฏิบัติงานให้กับองค์กร

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรตามแบบของ Allen และ Meyer มี 3 แนวคิด คือ แนวคิดทางด้านทัศนคติ แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม และแนวความคิดเกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

#### 4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กร(Organization commitment)นั้น มีผู้ให้แนวคิดในเรื่องนี้ไว้ต่างกัันหลายทัศนคติ คือ

Greenberg and Baron (2000, อ้างถึงใน พนิดา ศรีโพธิ์ทอง 2550: 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับที่บุคคลมีความเกี่ยวพันกับองค์กรและต้องการที่จะอยู่กับองค์กร

Robbins (2001, อ้างถึงใน พนิดา ศรีโพธิ์ทอง 2550: 9) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับของความรู้สึกที่พนักงานมีต่อความจำเพาะและเป้าหมายขององค์กร รวมถึงความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

Buchanan (1974: 533, อ้างถึงใน จิรประภา สดสาคร 2545: 10-11) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน(partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. การมีส่วนร่วมของกิจกรรมในองค์กร (involvement) โดยการปฏิบัติตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (loyalty) ความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กร ยึดมั่นในองค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Luthans (1992: 124, อ้างถึงใน จิรประภา สดสาคร 2545: 12) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นเรื่องของทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อองค์กรบรรลุผลสำเร็จและความเจริญรุ่งเรือง

Jennifer and Gareth (1999: 74, อ้างถึงใน จิรประภา สดสาคร 2545: 13) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นรูปแบบของความรู้สึกและความเชื่อทั้งหมดที่สมาชิกมีต่อองค์กรทั้งหมดระดับของความผูกพันสามารถมีตั้งแต่ระดับสูงสุดถึงต่ำสุด และสมาชิกขององค์กรสามารถที่จะมีทัศนคติในหลายแง่มุมเกี่ยวกับองค์กรของตนได้

Becker (1960, อ้างถึงใน สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์ 2544: 9) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง การที่บุคคลเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุนที่เรียกว่า “Side-bet” ซึ่งอาจเป็นรูปของเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เกี่ยวข้องไป เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนครบกำหนดก็เท่ากับบุคคลนั้นได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่บุคคลเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เท่ากับการลงทุนของเขาได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กร เพราะหากตัดสินใจลาออกย่อมหมายถึงการสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ กล่าวได้ว่าการตัดสินใจนี้เป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร

Kanter (1968: 499, อ้างถึงใน พรเทพ ล้อมพรม 2544: 8) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะของความเต็มใจต่อบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกาย ระยะเวลาเพื่อทำงานให้กับองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร



Mowday et.al (1982, อ้างถึงใน พรเทพ ล้อมพรม 2544: 13) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นอนและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์อยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Porter and Steers (1973, อ้างถึงใน วรนุช ทองไพบูลย์ 2543: 28) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างพนักงานและองค์กรจะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มแข็งที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะคือความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543: 29) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งแสดงออกในลักษณะความสำคัญ 3 ประการคือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

Hall et.al (1970: 179, อ้างถึงใน พรสุข อัสวนิเวศน์ 2541: 56) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นกระบวนการซึ่งเป้าหมายของปัจเจกบุคคลสามารถดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีความสอดคล้องกัน

Sheldon (1971: 143, อ้างถึงใน พรสุข อัสวนิเวศน์ 2541: 55) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นๆ กับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุนของเขาในองค์กร ซึ่งเป็นไปในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงานได้แก่ อายุ กำลังแรง ตลอดจนระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้เขาเสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่นๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมา อันอาจจะเป็นไปในรูปของระดับอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ การได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การมีสิทธิพิเศษ หรือการได้รับสิ่งของตอบแทนในรูปของขวัญเบี้ยบานาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่างๆ ฯลฯ ซึ่งจะทำให้พนักงานดังกล่าวมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงกว่าที่ได้ลงทุนน้อยกว่า ดังเช่น มีอายุงานในองค์กรน้อยกว่า มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า นอกจากนี้ Sheldon ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การมีส่วนร่วมในทางสังคม

(social involvement) จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ การลงทุนในรูปแบบต่างๆ ในองค์การปราศจากประโยชน์หากขาดตัวแปรดังกล่าว เนื่องจากผลที่ตามมาคือความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกย่อมจะลดลงไปในที่สุด

Hrebiniak and Alutto (1972: 556, อ้างถึงใน พรสุข อัสวนิเวศน์ 2541: 55) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นปรากฏการณ์ที่มีผลมาจากความสัมพันธ์ หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในรูปของการลงทุนทางกาย และสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์การเพื่อเพิ่มรายได้ สถานภาพความเป็นอิสระทางอาชีพหรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

March and Mannari (1977: 57, อ้างถึงใน พรสุข อัสวนิเวศน์ 2541: 56) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ลักษณะของความตั้งใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ หรือความจงรักภักดีต่อองค์การ และยอมรับเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การด้วย

Eisenberger et.al (1990: 52, อ้างถึงใน พรสุข อัสวนิเวศน์ 2541: 56) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทัศนคติ ซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์การกับผลที่ตามมาคือความอุทิศของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การ

วรพล นันทเกษม (2540: 19) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กรในรูปการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะที่บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่อองค์การและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมถึงความรู้สึกผูกพัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การในการมีค่านิยมองค์การร่วมกัน มีความพยายามที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ รวมถึงมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์การอย่างไม่เปลี่ยนแปลง

#### 4.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

Buchanan (1974, อ้างถึงใน พนิดา ศรีโพธิ์ทอง 2550: 11) ได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การและถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การมีส่วนร่วมกับองค์กร (Involvement) โดยเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) โดยรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน พนิตา ศรีโพธิ์ทอง 2550: 11-12) ได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นอารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งพนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และได้มีส่วนร่วมร่วมกับองค์กร

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับผลประโยชน์หรือมีความจำเป็นที่จะต้องคงอยู่กับองค์กรต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่เชื่อว่าเป็นสิ่งสมควร ถูกต้อง เหมาะสมที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

Hellriegel and Slocum (2004, อ้างถึงใน พนิตา ศรีโพธิ์ทอง 2550: 16) กล่าวว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีลักษณะดังนี้

1. สนับสนุนและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความตั้งใจและพยายามที่จะสนับสนุนองค์กรเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. มีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร

Steers (1977, อ้างถึงใน วเรศ ทยามันทรินันท์ 2547: 49) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างไปจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

Steers and Porter (1979: 303, อ้างถึงใน วรนุช ทองไพบูลย์ 2543: 30-31) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational entry) เป็นขั้นแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์การใดองค์การหนึ่ง เรียกว่า ขั้นที่หนึ่ง (first stage)

2. การมีความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะผูกพันลึกซึ้งกับองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์การ และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์การ ซึ่งความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างไปจากความเกี่ยวข้องกับองค์การหรือความเป็นสมาชิกขององค์การ โดย Steers และ Porter พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีแนวโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมในองค์การ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์การ มีการขาดงานและลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์การ เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การหรือออกจากองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การพบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์การ และพยายามที่จะแสดงออกในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ  
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ซึ่งลักษณะทั้ง 3 ประการที่กล่าวมานี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้กรอบแนวคิด (ตัวแปร Y) ที่เกี่ยวกับความผูกพันขององค์การ ตามแนวคิดของ Steers เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

นอกจากนี้ ได้มีผู้ทำให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

Luthans (1992: 125, อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ 2542: 52) กล่าวว่า ทักษะของความผูกพันต่อองค์กรถูกกำหนดโดย

1. กลุ่มของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และลักษณะนิสัยของบุคคล เป็นความรู้สึกด้านบวกหรือลบ หรือพิจารณาถึงการควบคุมภายในและการควบคุมภายนอก

2. ลักษณะขององค์กร เช่น การออกแบบงาน และลักษณะของผู้นำ

3. ปัจจัยที่ไม่ใช่ลักษณะขององค์กร เช่น ทางเลือกอื่น ๆ ที่มีหลังจากพิจารณาทางเลือกแล้ว ถ้าองค์กรนั้นอยู่ระดับแนวหน้า ที่จะเลือกเข้าไปปฏิบัติงานก็จะทำให้มีความรู้สึกผูกพันตามมา

Steers and Porter (1983: 425-450, อ้างถึงใน กฤษกร ดวงสว่าง 2540: 37) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 4 องค์ประกอบคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่นาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา จากการสำรวจข้อมูล พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ลักษณะองค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร สามารถพึ่งพาผู้บังคับบัญชาได้ การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 36-38) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกได้ 4 พวกใหญ่ๆ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพในการทำงาน (ถาวร หรือชั่วคราว) ระดับการศึกษา

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์การ ความสำคัญของหน้าที่ของงานตน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ สมาชิกในองค์การได้ร่วมในการตัดสินใจ

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์การ การตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์การหรือการที่องค์การให้ความสำคัญต่อสมาชิก ความคาดหวัง ทศนคติของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา (ตัวแปร X) ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้วย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน

## 5. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

Hackman and Suttle (1977, อ้างถึงใน นุตชา วิทยุโณภาพ 2547: 20) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองของความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนอกจากจะมีส่วนทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจแล้ว ที่สำคัญคือคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การได้

Grusky (1966, อ้างถึงใน นุตชา วิทยุโณภาพ 2547: 20) กล่าวว่า การที่บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การที่เป็นทางการ (formal organization) เพราะว่าบุคคลสามารถจะบรรลุวัตถุประสงค์โดยผ่านการเป็นสมาชิก หากบุคคลไม่ได้รับสิ่งที่ต้องการหรือได้รับในระดับที่ต่ำกว่าคาดหวัง บุคคลจะออกจากองค์การ ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลได้รับสิ่งที่ต้องการจะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

Huse and Cummings (1985: 199-200, อ้างถึงใน นุตชา วิทยุโณภาพ 2547: 20) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์และเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ

Eisenberger (1990, อ้างถึงใน นุตชา วิทยุโณภาพ 2547: 21) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การยิ่งขึ้น ตลอดจนความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเป็นสิ่งตอบสนองความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและผู้ปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลเหล่านี้เกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อความคาดหวังในการทำงานของตนแล้ว ย่อมจะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในที่สุด นั่นคือ ไม่ต้องการออกจากองค์กร ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร และเชื่อมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วเรศ ทยามันทิรนนท์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 311 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 7 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง ด้านความสัมพันธ์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางในทิศทางบวก

พิชญ์สินี ศิผลิผล (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทไทยแอร์พอร์ตส์กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทไทยแอร์พอร์ตส์กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธีระศักดิ์ กุศลานนท์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สุพินดา คิวานนท์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โครงการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงาน

จิระประภา สุกสาคร (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์ เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรและความพึงพอใจในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับชั้นทางราชการ บรรยากาศขององค์กรด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

Buchanan (1974, อ้างถึงใน จิระประภา สุกสาคร 2545: 53) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ สมาชิกในองค์กรที่มีอายุมากก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นลำดับ

Angle and Perry (1981, อ้างถึงใน จิระประภา สุกสาคร 2545: 54) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร โดยเน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการ สำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานของบริษัทรถประจำทาง จำนวน 24 แห่ง ทางตะวันออกของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย

Hall and Schneider (1972, อ้างถึงใน จิระประภา สุกสาคร 2545: 53) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพระนิกายโรมันคาทอลิกและพนักงานป่าไม้ของอเมริกา ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ใช้เวลาทั้งหมดหรือโดยส่วนใหญ่ในการประกอบอาชีพแบบเดียวกันทั้งหมด การปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานจะทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจในงานซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร

Somers (1995, อ้างถึงใน พรเทพ ล้อมพรม 2544: 21) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร การลาออก และการขาดงานโดยทดสอบผลกระทบทางตรงและผลปฏิภักิริยาร่วมกัน ในกลุ่มตัวอย่างเป็น



เจ้าหน้าที่พยาบาล จำนวน 422 คน ในโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงเหนือของอเมริกา พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก เป็นองค์ประกอบของความผูกพันตัวเดียวที่สัมพันธ์กับการลาออกและการขาดงาน สำหรับความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์เฉพาะความรู้สึกเบื่อหน่ายในงาน ส่วนความผูกพันต่อเนื่อง ไม่พบว่ามีผลโดยตรงต่อตัวแปรเหล่านี้ และพบว่าความผูกพันต่อเนื่องมีปฏิกริยาร่วมกับความผูกพันด้านความรู้สึกในการพยากรณ์ความรู้สึกเบื่อหน่ายและการขาดงาน

พรเทพ ล้อมพรม (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ชนบทของประเทศไทยอยู่ในระดับสูงและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ระดับตำแหน่ง ความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ความมีอิสระในการทำงานและความหลากหลายในงาน โดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.6 ( $R^2 = .666$ ) ส่วนตัวแปรอื่นๆประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความสำคัญของตนที่มีต่อองค์กรความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อรายได้ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและโอกาสก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัทการบินไทย จำกัด มหาชน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับสูง ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและอายุงานในองค์กร สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ร้อยละ 17.5 ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าในงานได้ร้อยละ 22 ตัวแปรความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร อายุงานในองค์กรและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้ร้อยละ 13 ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและอายุงานในองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน)ได้ร้อยละ 9.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

Grusky (1966, อ้างถึงใน สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์ 2544: 29-30) ได้ศึกษาผู้จัดการที่ได้รับรางวัลโดยการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดการและองค์กรจะดำเนินไปเรื่อยๆ จนถึงจุดที่รางวัลที่ผู้จัดการได้รับจากองค์กรเกินกว่า

ต้นทุนที่ผู้จัดการได้ลงทุนไว้ เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะทำให้เข้าถึงรางวัลตอบแทนที่สำคัญขององค์กรจะสามารถให้คนที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จะได้รับเงินเดือนและมีอำนาจมากขึ้น ดังนั้นผู้จัดการที่มีการเลื่อนตำแหน่งบ่อย จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้จัดการที่มีการเลื่อนตำแหน่งน้อย

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาบรรยากาศสององค์การและความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 166 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้บรรยากาศสององค์การภาพรวมในระดับปานกลาง แต่การรับรู้บรรยากาศสององค์การที่มีอยู่ในระดับมากคือการรับรู้ในด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางในทุกๆด้านสำหรับปัจจัยที่มีผลทำให้การรับรู้บรรยากาศขององค์กรแตกต่างกันคือ อัตราเงินเดือน หน่วยงานที่สังกัดในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีผลทำให้การรับรู้บรรยากาศสององค์การของพนักงานบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางแต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่ระดับตำแหน่งงาน สายงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันปัจจัยคุณภาพชีวิตพบว่า ความปลอดภัยในการทำงานจะเป็นตัวสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงาน ขณะผลตอบแทนเป็นปัจจัยสนับสนุนน้อยที่สุดในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีนัยสำคัญบางอย่างที่มีความสัมพันธ์กันทางด้านเพศ เชื้อชาติ ระดับการศึกษาและอายุการทำงานในบริษัทของทั้ง 3 กลุ่มและการรับรู้ในคุณภาพชีวิตการทำงาน

จุริย์ อุตสาหะ (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค จำนวน 245 คน พบว่า มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงและมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในงานมีระดับความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ความมั่นคงใน

งาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินและค่าตอบแทน อายุ นโยบายและการบริหาร สามารถร่วมกันทำนาย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 56.8

อรประภากร รัตนหิรัญกร (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาความพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 238 คน บุคลากรในกรมอนามัยส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) ระดับ 1-9 พบว่า เพศ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับความผูกพันต่อองค์กรแต่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พรสุข อัสวนิเวศน์ (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงงานวัดบูรณะเปิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ข้าราชการกลาโหม รวท.อท. ศอพท. มีความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพการทำงาน รายได้และประโยชน์ตอบแทนสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สัมพันธ์สัมพันธ์ธรรมนุญในองค์กร ภาวะอิสระจากงานและความภูมิใจในองค์กร มีผลทำให้ ข้าราชการกลาโหม รวท.อท.ศอพท. มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

กวนนัย น้อยวงศ์ (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด พบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตที่ทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน แต่ในการศึกษาองค์ประกอบในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรวงสรรค์ ตะปินตา (2541: บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของช่าง อยู่ในระดับปานกลาง และจากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงานพบว่า ระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านความเป็นธรรม หรือความเสมอภาค ด้านหลัก  
ประชาธิปไตยในการทำงาน ส่วนด้านความมั่นคงความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความเป็นปัจเจก  
บุคคลนั้นไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงความ  
ปลอดภัยในการทำงาน ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ด้านหลักประชาธิปไตยในการ  
ทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความเป็นปัจเจกบุคคลจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นปัจเจก  
บุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่ม  
ตัวอย่างที่เป็นพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานที่ทำงานในจังหวัดนครราชสีมา 380 คน พบว่า ปัจจัย  
ลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ การศึกษา อายุงาน ความ  
รับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัวและประสบการณ์ในการขับรถทุกด้าน แต่ประสบการณ์ด้าน  
ประวัติการเปลี่ยนงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และจากการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ  
ขั้นตอน พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลสูงในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร  
ได้แก่ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ความ  
สมดุลของชีวิต และค่าตอบแทน

เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
แรงงานไทยในญี่ปุ่น โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเฉพาะคนงานไทยที่ไปทำงานในญี่ปุ่นอย่างผิด  
กฎหมาย พบว่า คนงานไทยในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุระหว่าง 26-45 ปี และ  
มีครอบครัวแล้วการศึกษาส่วนใหญ่ไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 6 และเกือบครึ่งหนึ่งเป็นคนมาจากภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนืออาชีพก่อนที่จะไปทำงานยังประเทศญี่ปุ่นนั้น ส่วนใหญ่จะรับจ้างทำนาและ  
ค้าขายซึ่งมีรายได้ต่อคนไม่เกิน 58,000 บาทต่อปี การเข้าไปทำงานในญี่ปุ่นเป็นการทำงานที่  
ตัดสินใจว่าเหมาะสมแล้วจึงไม่ต้องการความช่วยเหลือใดๆทั้งสิ้น ในส่วนของคุณภาพชีวิตการ  
ทำงานในเรื่องของรายได้อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ เรื่องของสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน  
ไม่มีปัญหาที่น่าเป็นห่วง สถานภาพทางสังคมมิได้ถูกรังเกียจจากคนญี่ปุ่น แต่ในเรื่องของประโยชน์  
จากความรู้จากที่ทำงานนั้นมีน้อยมากเพราะงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญมาก  
นัก ส่วนในเรื่องการคุ้มครองแรงงานนั้น รัฐบาลญี่ปุ่นให้การคุ้มครองที่ดีแต่ปัญหาอยู่ที่คนงานไทย  
ไม่กล้าร้องเรียนต่อราชการเพราะกลัวจะถูกจับกลับประเทศไทย

สรุปได้ว่า ที่ผ่านมามีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งนี้เพราะสังคมตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องดังกล่าว เพราะมีผลโดยตรงกับการปฏิบัติงานขององค์กร แต่กลุ่มประชากรหรือกลุ่มเป้าหมายของงานวิจัยอาจมีความแตกต่างกันไปตามสภาพของบุคลากรแต่ละองค์กรนั้น

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวน 3,315 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวน 357 คน ซึ่งได้มาโดยการคำนวณตามหลักแปรผันระหว่างขนาดกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างตามสูตรยามานะ (Yamane 1996) ดังต่อไปนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane 1996) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 356.93 คน ในการศึกษานี้จึงกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 357

2. วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เลือกกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติตามข้อตกลงเบื้องต้น ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามประเภทบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบสัดส่วนกับขนาดของกลุ่ม (Proportionate) เป็นการกำหนดจำนวนตัวอย่างตามขนาดของกลุ่ม โดยนำจำนวนตัวอย่างที่มีมาเพื่อหาสัดส่วนของตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตัวแทนตามสูตรของ คิริชย์ พงษ์วิชัย (2548: 112)

$$\text{สูตร} \quad n_i = N_i \frac{n}{N}$$

แทนค่าโดย

$$\begin{aligned} n_i &= \text{จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ } i \\ n &= \text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \\ N_i &= \text{จำนวนสมาชิกของกลุ่มที่ } i \\ N &= \text{จำนวนสมาชิกทั้งหมด} \end{aligned}$$

จากสูตรข้างต้นสามารถกำหนดขนาดตัวอย่างได้ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
ข้าราชการ	1,486	160
ลูกจ้าง	874	94
พนักงานราชการ	955	103
รวม	3,315	357

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการประยุกต์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผู้วิจัยประยุกต์จากแบบสอบถามของ สุวรรณี วงศ์จันทร์ (2551: 36) มีข้อคำถามทั้งหมด 48 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านตามแนวคิดของ Huse and Cummings ซึ่งลักษณะของแบบสอบถาม

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน จำนวน 6 ข้อ
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 6 ข้อ
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 6 ข้อ
5. สังคมสัมพันธ์ จำนวน 6 ข้อ
6. ธรรมเนียมในองค์กร จำนวน 6 ข้อ
7. ภาวะอิสระจากงาน จำนวน 6 ข้อ
8. ความภูมิใจในองค์กร จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยประยุกต์จากแบบสอบถามของ วรศ ทยามันทิรนนท์ (2542: 79) ครอบคลุมองค์ประกอบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้านตามแนวคิดของ Steers มีข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 5 ข้อ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open End) จำนวน 2 ข้อ

#### เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมาย

1. แบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านตามแนวคิดของ Huse and Cummings ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว



คะแนน 5 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. แบบสอบถามส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ครอบคลุมองค์ประกอบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้านตามแนวคิดของ Steers ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

คะแนน 5 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. การแบ่งระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538:10) ดังนี้

$$\text{กำหนดเกณฑ์ตามช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

4. การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
4.21-5.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กร ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
3.41-4.20	มีคุณภาพชีวิตการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กร ระดับความคิดเห็นมาก
2.61-3.40	มีคุณภาพชีวิตการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กร ระดับความคิดเห็นปานกลาง
1.81-2.60	มีคุณภาพชีวิตการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กร ระดับความคิดเห็นน้อย

1.00-1.80 มีคุณภาพชีวิตการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กร ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

5. การแปลค่าจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรตามแนวคิดของประกายรัตน์ สุวรรณ (2549 : 275)

ถ้าค่า  $r_{xy}$  เป็นบวก จะแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ถ้าค่า  $r_{xy}$  เป็นลบ จะแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

ถ้าค่า  $r_{xy} = -1,1$  จะแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์อย่างสมบูรณ์

ถ้าค่า  $r_{xy} = 0$  จะแสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์

ถ้าค่า  $r_{xy}$  ใกล้ 1 จะแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากและไปในทิศทางเดียวกัน

ถ้าค่า  $r_{xy}$  ใกล้ -1 จะแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากไปในทิศทางตรงกันข้าม

ถ้าค่า  $r_{xy}$  ใกล้ 0 จะแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์น้อยมาก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงขลาวิทยาเขต

#### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบเพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 30 คน

3. วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 48 ข้อ และแบบสอบถามส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ โดยหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Corrected item to total correlation Coefficient) โดยเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ข้อคำถามทั้งหมด 48 ข้อ และ 15 ข้อ ตามลำดับ

4. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน และแบบสอบถามส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่า

สัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 และ 0.92 ตามลำดับ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยอาศัยเครื่องมือ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าหน่วยงานแต่ละหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ใส่งานช่องรับส่งเอกสารของแต่ละหน่วยงาน ในช่วงเดือนกรกฎาคม – ตุลาคม 2552 รวมระยะเวลา 4 เดือน
3. ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อเตรียมข้อมูลในการวิเคราะห์ต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้อธิบายปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
3. กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. วิเคราะห์ข้อมูลจากปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดย

แยกข้อมูลออกเป็นส่วนๆ ตามเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ข้อ และความผูกพันต่อองค์กร 3 ข้อ แล้วสรุปเป็นพรรณนาโวหารตามเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

### ระยะเวลาในการศึกษา

ประมาณ 4 เดือน เริ่มงานวิจัย ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2552 และเสนองานวิจัย

ภายในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2552

ระยะเวลาการศึกษา	เดือน			
	กรกฎาคม	สิงหาคม	กันยายน	ตุลาคม
1. เตรียมงานวิจัย	↔			
2. เสนอหัวข้องานวิจัย	↔			
3. ดำเนินการวิจัย		←	→	
4. วิเคราะห์ข้อมูล				↔
5. สรุป อภิปรายผลงานวิจัย				↔

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แผนภาพที่ 2 ระยะเวลาในการศึกษา

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์” ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน ระหว่างเดือนกรกฎาคม - ตุลาคม 2552 โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทั้ง 357 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกออกเป็น 6 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ตอนที่ 4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตอนที่ 5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง  
เกษตรและสหกรณ์ ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลา  
ในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัด สป.กษ.จำแนก  
ตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการรับราชการ  
และอัตราเงินเดือน

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล	(n = 357)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	137	38.4
หญิง	220	61.6
รวม	357	100
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	89	24.8
31 – 40 ปี	124	34.5
41 – 50 ปี	113	31.8
51 ปีขึ้นไป	31	8.9
รวม	357	100
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	163	45.4
สมรส	152	42.6
หย่าร้าง	22	6.1
หม้าย	11	3.1
แยกกันอยู่	9	2.8
รวม	357	100

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล	(n = 357)	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	87	24.0
ปริญญาตรี	211	58.8
ปริญญาโท	58	16.2
สูงกว่าปริญญาโท	1	1.0
รวม	357	100
<u>ประเภทบุคลากร</u>		
ข้าราชการ	160	44.8
พนักงานราชการ	94	26.3
ลูกจ้าง	103	28.9
รวม	357	100
<u>ระยะเวลาในการรับราชการ</u>		
ต่ำกว่า 5 ปี	119	33.1
6 – 10 ปี	56	15.9
11 – 15 ปี	48	13.4
16 – 20 ปี	48	13.4
21 – 25 ปี	40	11.1
26 – 30 ปี	30	8.4
31 ปีขึ้นไป	16	4.7
รวม	357	100
<u>อัตราเงินเดือน</u>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	90	25.1
10,001 – 20,000 บาท	159	44.6
20,001 – 30,000 บาท	91	25.6
30,001 บาทขึ้นไป	17	4.7
รวม	357	100

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายร้อยละของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 357 คน ได้ดังนี้

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.1 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.4

2. อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.8 และอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.9 ตามลำดับ

3. สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 45.4 รองลงมาสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 42.6 สถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 6.1 สถานภาพหม้าย คิดเป็นร้อยละ 3.1 และสถานภาพแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงมาระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24.0 ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 16.2 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

5. ประเภทบุคลากร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นประเภทข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาคือลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 28.9 และพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 26.3

6. ระยะเวลาในการรับราชการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมาระยะเวลาในการรับราชการระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.9 ระยะเวลาในการรับราชการระหว่าง 11-15 ปี และ 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 13.4 ระยะเวลาในการรับราชการระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.1 ระยะเวลาในการรับราชการระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.4 และระยะเวลาในการรับราชการ 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

7. อัตราเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.6 รองลงมาอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.6 อัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.1 และอัตราเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ



ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมขององค์กร ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. จำแนกตามรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน

รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. รายได้ของท่านเพียงพอกับรายจ่าย	6 (1.7)	46 (12.8)	197 (55.2)	77 (21.7)	31 (8.6)	2.77	0.84	ปานกลาง
2. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความสามารถ	5 (1.4)	73 (20.6)	201 (56.0)	67 (18.9)	11 (3.1)	2.98	0.76	ปานกลาง
3. สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	11 (3.1)	92 (25.9)	144 (40.1)	81 (22.8)	29 (8.1)	2.93	0.96	ปานกลาง
4. เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีผลต่อความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	12 (3.3)	104 (29.0)	177 (49.6)	56 (15.9)	8 (2.2)	3.15	0.81	ปานกลาง
5. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับทำให้ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	10 (2.8)	209 (58.8)	127 (35.4)	10 (2.8)	1 (0.3)	3.61	0.61	มาก
6. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับทำให้ท่านต้องการที่จะทำงานกับ สป.กษ.ต่อไป	19 (5.3)	113 (31.8)	192 (53.8)	26 (7.2)	7 (1.9)	3.31	0.76	ปานกลาง
รวม	357					3.12	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนกตามรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปาน

กลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ผลตอบแทนที่ท่านได้รับทำให้ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 รองลงมาคือผลตอบแทนที่ท่านได้รับทำให้ท่านเกิดความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31 เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีผลต่อความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15 ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.98 สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.93 และรายได้ของท่านเพียงพอกับรายจ่ายอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. จำแนกตามสภาพ แวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	8 (2.2)	138 (38.7)	160 (44.6)	43 (12.3)	8 (2.2)	3.26	0.79	ปานกลาง
2. ที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยพอเพียง	2 (0.8)	123 (34.3)	173 (48.5)	48 (13.4)	11 (3.1)	3.16	0.78	ปานกลาง
3. ที่ทำงานของท่านมีมลภาวะที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ควรได้รับการปรับปรุง	15 (4.2)	83 (23.4)	99 (27.9)	138 (38.4)	22 (6.1)	2.81	0.99	ปานกลาง
4. สภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมใน สป.กษ. มีผลต่อความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	5 (1.4)	103 (29.0)	197 (55.2)	47 (13.1)	5 (1.4)	3.16	0.71	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ทำให้ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	10 (2.8)	152 (42.6)	159 (44.6)	34 (9.5)	2 (0.6)	3.38	0.72	ปานกลาง
6. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ทำให้ท่านต้องการที่จะทำงานใน สป.กษ.ต่อไป	12 (3.6)	155 (43.2)	159 (44.3)	27 (7.8)	4 (1.1)	3.40	0.73	ปานกลาง
รวม			357			3.20	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนกตามสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ทำให้ท่านต้องการที่จะทำงานใน สป.กษ.ต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40 รองลงมาคือสภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ทำให้ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26 ที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยอย่างพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมใน สป.กษ. มีผลต่อความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.16 และที่ทำงานของท่านมีมลภาวะที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ควรได้รับการปรับปรุงอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัด สป.กย. จำแนกตามการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

การพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถตามที่คาดหวังไว้	8 (2.2)	156 (43.7)	162 (45.1)	30 (8.6)	1 (0.3)	3.39	0.69	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่เพิ่มมากขึ้นจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	18 (5.0)	181 (50.7)	130 (36.5)	27 (7.5)	1 (0.3)	3.53	0.72	มาก
3. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรโดยให้โอกาสอย่างทั่วถึง	26 (7.2)	181 (50.7)	112 (31.2)	23 (9.5)	5 (1.4)	3.53	0.82	มาก
4. การมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านมีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	17 (4.7)	166 (46.5)	146 (40.9)	28 (7.8)	0 (0.0)	3.48	0.71	มาก
5. การได้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	13 (3.6)	187 (52.4)	131 (36.8)	25 (7.0)	1 (0.3)	3.52	0.69	มาก
6. ท่านต้องการที่จะทำงานใน สป.กย. ต่อไป หากได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพที่ดี	28 (8.1)	211 (58.8)	97 (27.3)	18 (5.3)	2 (0.6)	3.69	0.72	มาก
รวม			357			3.52	0.79	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนกตามการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านต้องการที่จะทำงานใน สป.กย. ต่อไป หากได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพที่ดีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย

3.69 รองลงมาคือท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่ทำเพิ่มมากขึ้นจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานและหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรโดยให้โอกาสอย่างทั่วถึงอยู่ในระดับมากเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 การได้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานทำให้ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 การมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานทำให้ท่านมีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 และท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถทักษะต่างๆในการปฏิบัติงานตามที่คาดหวังไว้อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. จำแนกตามความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ	1 (0.3)	88 (24.8)	191 (53.2)	63 (17.5)	14 (3.9)	3.01	0.78	ปานกลาง
2. การเลื่อนตำแหน่งของท่านไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเป็นไปตามลำดับขั้นที่เหมาะสม	8 (2.2)	96 (27)	174 (48.7)	64 (17.8)	15 (4.2)	3.05	0.83	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นและตำแหน่ง	1 (0.3)	95 (26.5)	195 (54.6)	48 (13.4)	18 (5.0)	3.04	0.79	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง ทำให้มีเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	14 (3.9)	121 (34.0)	184 (51.5)	29 (8.1)	9 (2.5)	3.29	0.77	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง ทำให้ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	19 (5.3)	202 (56.5)	114 (31.8)	18 (5.3)	4 (1.1)	3.60	0.72	มาก
6. ความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง ทำให้ท่านต้องการที่จะทำงานใน สป.กษ. ต่อไป	30 (8.4)	195 (54.6)	113 (31.5)	18 (5.0)	1 (0.3)	3.65	0.73	มาก
รวม			357			3.27	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า จำนวนและร้อยละของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนกตามความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ ดังนี้ การมีความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งทำให้ท่านต้องการที่จะทำงานใน สป.กษ. ต่อไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 รองลงมาคือการมีความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง ทำให้ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 ความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง ทำให้ท่านมีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.29 การเลื่อนตำแหน่งของท่านไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเป็นไปตามลำดับขั้นที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.05 ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นและตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.04 และโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่ท่านพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.01 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. จำแนกตามสังคมสัมพันธ์

สังคมสัมพันธ์	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สภาพการทำงานหรือการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความเป็นกันเอง เห็นอกเห็นใจ และให้ความช่วยเหลือกันในเรื่องต่างๆ	52 (14.8)	147 (41.2)	133 (37.0)	17 (4.7)	8 (2.2)	3.62	0.87	มาก
2. ท่านปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานด้วยความมีน้ำใจและให้เกียรติแก่ผู้อื่น	50 (14.2)	193 (54.0)	103 (28.7)	11 (3.1)	0 (0.0)	3.79	0.71	มาก
3. บรรยากาศในการทำงานของท่านอบอุ่นไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	26 (7.2)	125 (35.1)	166 (46.5)	25 (7.0)	15 (4.2)	3.34	0.87	ปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สังคมสัมพันธ์	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของท่านกับบุคลากรในหน่วยงาน	35 (9.7)	144 (40.4)	160 (44.6)	14 (4.2)	4 (1.1)	3.53	0.77	มาก
5. ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ทำให้ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	35 (9.7)	174 (48.7)	140 (39.0)	8 (2.2)	0 (0.0)	3.65	0.69	มาก
6. สังคมหรือสภาพแวดล้อมของ สป.กษ.ทำให้ท่านต้องการที่จะทำงานใน สป.กษ.ต่อไป	34 (9.5)	177 (49.6)	133 (37.3)	8 (2.5)	4 (1.1)	3.64	0.73	มาก
รวม			357			3.59	0.77	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนกตามสังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความมีน้ำใจและให้เกียรติแก่ผู้อื่นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ทำให้ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 สังคมหรือสภาพแวดล้อมของ สป.กษ.ทำให้ท่านต้องการที่จะทำงานใน สป.กษ.ต่อไปอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 สภาพการทำงานหรือการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความเป็นกันเอง เห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือกันในเรื่องต่างๆอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของท่านกับบุคลากรในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 และบรรยากาศในการทำงานของท่านอบอุ่นไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. จำแนกตามธรรมเนียมในองค์กร

ธรรมเนียมในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้	10 (2.8)	181 (50.7)	147 (40.9)	17 (4.7)	2 (0.6)	3.50	0.67	มาก
2. หน่วยงานของท่านรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมเหตุสมผล	14 (4.2)	129 (35.9)	177 (49.6)	33 (9.2)	4 (1.1)	3.33	0.75	ปานกลาง
3. โดยส่วนรวมท่านพอใจกับลักษณะการบริหารงานของหน่วยงาน	4 (1.1)	125 (35.1)	198 (55.4)	24 (6.7)	6 (1.7)	3.27	0.68	ปานกลาง
4. ลักษณะการบริหารงานของ สป.กษ. ทำให้ท่านเกิดความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	6 (1.7)	120 (33.4)	210 (58.5)	15 (4.2)	6 (1.7)	3.30	0.66	ปานกลาง
5. ลักษณะการบริหารงานของ สป.กษ. ทำให้ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	8 (2.2)	139 (39.0)	194 (54.0)	14 (3.9)	2 (0.6)	3.38	0.64	ปานกลาง
6. ลักษณะการบริหารงานของ สป.กษ. ทำให้ท่านต้องการที่จะทำงานใน สป.กษ.ต่อไป	8 (2.2)	135 (37.9)	193 (53.8)	16 (4.5)	5 (1.4)	3.36	0.67	ปานกลาง
รวม			357			3.36	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนกตามธรรมเนียมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย



เท่ากับ 3.36 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 รองลงมาคือลักษณะการบริหารงานของ สป.กษ.ทำให้ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 ลักษณะการบริหารงานของ สป.กษ.ทำให้ท่านต้องการที่จะทำงานใน สป.กษ. ต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 หน่วยงานของท่านรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมเหตุสมผลอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33 ลักษณะการบริหารงานของ สป.กษ. ทำให้ท่านเกิดความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 และโดยส่วนรวมท่านพอใจกับลักษณะการบริหารงานของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. จำแนกตามภาวะอิสระจากงาน

ภาวะอิสระจากงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ลักษณะงานของท่านทำให้ท่านมีเวลาเป็นของตนเอง	6 (1.7)	142 (39.8)	181 (50.4)	24 (7.0)	4 (1.1)	3.34	0.68	ปานกลาง
2. ในการทำงานของท่านมีลักษณะงานที่ไม่กระทบต่อเวลาที่ท่านมีให้แก่ครอบครัว	8 (2.2)	148 (41.5)	181 (50.4)	19 (5.3)	1 (0.3)	3.40	0.65	ปานกลาง
3. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานแต่ละวัน	12 (3.3)	176 (49.0)	154 (42.9)	15 (4.2)	0 (0.0)	3.50	0.66	มาก
4. ช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน ทำให้ท่านเกิดความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	10 (2.8)	152 (42.3)	183 (51.0)	11 (3.1)	1 (0.3)	3.43	0.64	มาก
5. ความสมดุลของเวลาทำงานและอิสระจากงานช่วยให้ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ	16 (4.7)	172 (47.9)	154 (42.9)	15 (4.2)	0 (0.0)	3.53	0.67	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ภาวะอิสระจากงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6. ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานของท่าน ส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะทำงานใน สป.กษ.ต่อไป	11 (3.1)	168 (46.8)	166 (46.2)	11 (3.1)	1 (0.3)	3.48	0.64	มาก
รวม	357					3.45	0.66	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนกตามภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานช่วยให้ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 รองลงมาคือท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานของท่าน ส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะทำงานใน สป.กษ. ต่อไปอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 ช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน ทำให้ท่านเกิดความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.43 ในการทำงานของท่านมีลักษณะงานที่ทำไม่กระทบต่อเวลาที่ท่านมีให้แก่ครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40 และลักษณะงานของท่านในปัจจุบันทำให้ท่านมีเวลาเป็นของตนเอง (ในการดูแลสุขภาพหรือการพักผ่อน) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. จำแนกตามความภูมิใจในองค์กร

ความภูมิใจในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ถ้าหากมีคนกล่าวถึงองค์กรท่านในทางไม่ดีท่านยินดีเข้าไปชี้แจงในทันที	16 (4.5)	168 (46.8)	161 (44.8)	8 (2.2)	4 (1.1)	3.50	0.69	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความภูมิใจในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2. ท่านยินดีจะบอกใครว่า สป.กษ.เป็นองค์กรที่น่าทำงานยิ่ง	13 (3.6)	155 (43.5)	171 (47.6)	14 (3.9)	4 (1.1)	3.44	0.69	มาก
3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของ สป.กษ.	20 (5.6)	182 (50.7)	142 (39.6)	13 (3.6)	0 (0.0)	3.57	0.68	มาก
4. ความภาคภูมิใจในองค์กร ทำให้ท่านเกิดความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	12 (3.3)	175 (48.7)	157 (43.7)	13 (3.6)	0 (0.0)	3.51	0.65	มาก
5. ความภาคภูมิใจในองค์กร ทำให้ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	13 (3.6)	179 (50.1)	148 (41.2)	16 (4.5)	1 (0.3)	3.52	0.67	มาก
6. ท่านไม่ต้องการไปทำงานกับองค์กรอื่น นอกจาก สป.กษ.	8 (2.2)	123 (34.5)	195 (54.6)	24 (6.7)	7 (1.9)	3.28	0.71	ปานกลาง
รวม	357					3.47	0.68	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนกตามความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของ สป.กษ.อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจในองค์กรทำให้ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 ความภาคภูมิใจในองค์กร ทำให้ท่านเกิดความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51 ถ้าหากมีคนที่กล่าวถึงองค์กรท่านในทางไม่ดีท่านยินดีเข้าไปชี้แจงในทันทีที่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 ท่านยินดีจะบอกใครว่า สป.กษ.เป็นองค์กรที่น่าทำงานยิ่งอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.44 และท่านไม่ต้องการไปทำงานกับองค์กรอื่น นอกจาก สป.กษ.อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 สรุประดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

คุณภาพชีวิต โดยรวม	(n = 357)	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน	3.12	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.20	ปานกลาง
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.52	มาก
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.27	ปานกลาง
5. สังคมสัมพันธ์	3.59	มาก
6. ธรรมเนียมในองค์กร	3.36	ปานกลาง
7. ภาวะอิสระจากงาน	3.45	มาก
8. ความภูมิใจในองค์กร	3.47	มาก
รวม	3.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ สังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 รองลงมาคือการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 ความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47 ภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 ธรรมเนียมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 และรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.12 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนกตามความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านมั่นใจว่า สป.กษ.เป็นศูนย์กลางด้านการอำนวยความสะดวกและการบริหารนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้	15 (4.2)	179 (49.9)	141 (39.3)	21 (6.1)	1 (0.3)	3.51	0.70	มาก
2. ท่านเห็นด้วยกับค่านิยมของ สป.กษ.ที่ว่า “มุ่งมั่น โปร่งใส เป็นธรรม และทันสมัย”	15 (4.2)	141 (39.3)	172 (47.9)	24 (7.0)	5 (1.4)	3.38	0.74	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่า สป.กษ. เป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วย	7 (1.9)	164 (46.0)	176 (49.0)	8 (2.2)	2 (0.6)	3.46	0.61	มาก
4. เป้าหมายและค่านิยมของ สป.กษ.มีส่วนสำคัญในการสร้างแรงผลักดันให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	8 (2.2)	155 (43.5)	178 (49.6)	15 (4.2)	1 (0.3)	3.43	0.64	มาก
5. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของ สป.กษ.	16 (4.5)	161 (45.1)	172 (47.9)	7 (1.9)	1 (0.3)	3.51	0.64	มาก
รวม			357			3.46	0.67	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนกตามความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านมั่นใจว่า สป.กษ.เป็นศูนย์กลางด้านการอำนวยความสะดวกและการบริหารนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ และท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของ สป.กษ.อยู่ในระดับมากเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รองลงมาคือท่านคิดว่า สป.กษ.เป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46 เป้าหมายและค่านิยมของ สป.กษ.มีส่วนสำคัญในการสร้างแรงผลักดันให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.43 และท่าน

เห็นด้วยกับค่านิยมของ สป.กษ.ที่ว่า “มุ่งมั่น โปร่งใส เป็นธรรม และทันสมัย” อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. จำแนกตามความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความสำเร็จของ สป.กษ.	26 (7.2)	212 (59.3)	117 (32.6)	2 (0.6)	0 (0.0)	3.73	0.60	มาก
2. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของ สป.กษ.	22 (6.4)	200 (55.7)	132 (37.0)	2 (0.6)	0 (0.0)	3.68	0.60	มาก
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จแม้ว่าจะล่วงเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว	31 (8.9)	179 (50.1)	145 (40.4)	1 (0.3)	1 (0.3)	3.67	0.65	มาก
4. ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของ สป.กษ.	20 (5.6)	181 (50.7)	151 (42.3)	5 (1.4)	0 (0.0)	3.60	0.62	มาก
5. ท่านจะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้กับ สป.กษ. แม้ว่าจะไม่ได้ผลตอบแทน	21 (6.1)	167 (46.8)	162 (45.1)	6 (1.7)	1 (0.3)	3.57	0.65	มาก
รวม	357					3.65	0.62	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนกตามความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความสำเร็จของ สป.กษ.อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 รองลงมาคือท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อ

ความก้าวหน้าของ สป.กษ.อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จ แม้ว่าจะล่วงเลยเวลาเลิกงานไปแล้วอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของ สป.กษ. อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 และท่านจะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้กับ สป.กษ. แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. จำแนกตามความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ทำงานกับ สป.กษ.	33 (9.5)	187 (52.4)	130 (36.2)	7 (1.9)	0 (0.0)	3.69	0.66	มาก
2. ท่านจะทำงานกับ สป.กษ. จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	27 (7.5)	125 (35.1)	176 (49.3)	17 (4.7)	12 (3.3)	3.39	0.83	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกผูกพันกับ สป.กษ. จนไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่น แม้จะเป็นโอกาสที่ดี	17 (4.7)	120 (33.7)	186 (52.1)	18 (5.0)	16 (4.5)	3.29	0.82	ปานกลาง
4. ท่านยินดีหากจะต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อความเหมาะสม	35 (10.0)	180 (50.1)	139 (38.7)	3 (0.8)	0 (0.0)	3.69	0.66	มาก
5. สป.กษ. เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับการเลือกปฏิบัติงานด้วย	20 (5.8)	132 (36.8)	194 (54.0)	10 (2.8)	1 (0.3)	3.45	0.67	มาก
รวม	357					3.50	0.73	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำแนกตามความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ทำงานกับ สป.กษ. และท่านยินดีหากจะต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาคือ สป.กษ. เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับการเลือกปฏิบัติงานด้วยอยู่ในระดับมาก มี

ค่าเฉลี่ย 3.45 ท่านจะทำงานกับ สป.กษ. จนกว่าจะเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 และท่านรู้สึกผูกพันกับ สป.กษ. จนไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่น แม้จะเป็นโอกาสที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 สรุประดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	(n = 357)	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.46	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	3.65	มาก
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.50	มาก
รวม	3.54	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 รองลงมาคือความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 และความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46

ตอนที่ 4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	p
1. เพศ	- 0.111	0.164
2. อายุ	0.245	0.000
3. สถานภาพ	0.113	0.079
4. ระดับการศึกษา	- 0.101	0.306
5. ประเภทบุคลากร	0.115	0.342
6. ระยะเวลาในการรับราชการ	0.336	0.000
7. อัตรเงินเดือน	0.267	0.000
รวม	0.123	0.127



จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลในด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ไม่มีผลทำให้บุคลากรในสังกัด สป.กษ. มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นหรือน้อยลง แต่ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลอีก 3 ด้าน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ระยะเวลาในการรับราชการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.336 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.267 และอายุ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.245 ตามลำดับ แสดงว่า อายุ ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน มีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ กับ ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	
	r	p
1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	-0.083	0.116
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	-0.047	0.375
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	-0.204	0.000
รวม	-0.111	0.164

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า เพศ ไม่มีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นหรือน้อยลง

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ กับ ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	
	r	p
1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.194	0.000
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	0.247	0.000
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	0.293	0.000
รวม	0.245	0.000

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.245 แสดงว่า อายุ มีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ กับ ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพ	
	r	p
1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.103	0.051
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	0.071	0.184
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	0.166	0.002
รวม	0.113	0.079

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า สถานภาพ ไม่มีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นหรือน้อยลง

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา กับ ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	
	r	p
1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	- 0.106	0.046
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	- 0.009	0.872
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	- 0.188	0.000
รวม	- 0.101	0.306

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษา

ไม่มีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นหรือน้อยลง

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากร กับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	ประเภทบุคลากร	
	r	p
1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	0.071	0.181
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ	0.010	0.846
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	0.265	0.000
รวม	0.115	0.342

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากรไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ประเภทบุคลากร ไม่มีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อ องค์การเพิ่มขึ้นหรือน้อยลง

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ กับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	ระยะเวลาในการรับ ราชการ	
	r	p
1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	0.274	0.000
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ	0.333	0.000
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	0.402	0.000
รวม	0.336	0.000

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.336 แสดงว่า ระยะเวลาในการรับราชการ มีผลทำให้ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามอัตราเงินเดือน กับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	อัตราเงินเดือน	
	r	p
1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.214	0.000
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	0.280	0.000
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	0.306	0.000
รวม	0.267	0.000

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.267 แสดงว่า อัตราเงินเดือน มีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ตอนที่ 5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	p
1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน	0.482	0.000
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.435	0.000
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	0.453	0.000
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.362	0.000
5. สัมคมสัมพันธ์	0.453	0.000
6. ธรรมเนียมในองค์กร	0.480	0.000
7. ภาวะอิสระจากงาน	0.405	0.000
8. ความภูมิใจในองค์กร	0.619	0.000
รวม	0.461	0.000

จากตารางที่ 24 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.461 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความภูมิใจในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.619 รองลงมาคือรายได้และประโยชน์ตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.482 ธรรมเนียมในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.480 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและสังคมสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากันคือ 0.453 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.435 ภาวะอิสระจากงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.405 และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.362 แสดงว่าความเหมาะสมของรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร ล้วนมีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน กับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน	
	r	p
1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.517	0.000
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	0.357	0.000
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	0.573	0.000
รวม	0.482	0.000

จากตารางที่ 25 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.428 แสดงว่า รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน มีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ กับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	
	r	p
1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.468	0.000
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	0.333	0.000
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	0.503	0.000
รวม	0.435	0.000

จากตารางที่ 26 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.435 แสดงว่า สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

## มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	การพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน	
	r	p
1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.472	0.000
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	0.424	0.000
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	0.462	0.000
รวม	0.453	0.000

จากตารางที่ 27 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.453 แสดงว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 28 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	
	r	p
1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.372	0.000
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	0.324	0.000
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	0.390	0.000
รวม	0.362	0.000

จากตารางที่ 28 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.362 แสดงว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสังคมสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	สังคมสัมพันธ์	
	r	p
1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.455	0.000
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	0.408	0.000
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	0.495	0.000
รวม	0.453	0.000

จากตารางที่ 29 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.453 แสดงว่า สังคมสัมพันธ์ มีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามธรรมเนียมในองค์กร กับ ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ธรรมเนียมในองค์กร	
	r	p
1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.502	0.000
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	0.348	0.000
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	0.589	0.000
รวม	0.480	0.000

จากตารางที่ 30 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามธรรมเนียมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.480 แสดงว่า ธรรมเนียมในองค์กร มีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 31 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามภาวะอิสระจากงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ภาวะอิสระจากงาน	
	r	p
1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.488	0.000
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	0.280	0.000
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	0.447	0.000
รวม	0.405	0.000

จากตารางที่ 31 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.405 แสดงว่า ภาวะอิสระจากงาน มีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น



ตารางที่ 32 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามความภูมิใจในองค์กร กับ ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ความภูมิใจใน องค์กร	
	r	p
1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.652	0.000
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	0.506	0.000
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	0.698	0.000
รวม	0.619	0.000

จากตารางที่ 32 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.619 แสดงว่า ความภูมิใจในองค์กร มีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

**ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์**

### 6.1 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

6.1.1 รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ควรมีการเพิ่มค่าครองชีพหรือปรับฐานของเงินเดือนบุคลากรให้เพิ่มสูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจ เพื่อให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและภาระรับผิดชอบทั้งตนเองและครอบครัวของบุคลากร นอกจากนี้ควรมีการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนหรือเงินพิเศษสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งจัดสวัสดิการรองรับส่งบุคลากรในองค์กร

6.1.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรมีการปรับปรุงสถานที่อาคารต่างๆ ดังต่อไปนี้ โรงอาหารภายในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เพราะขนาดเล็กเกินไปไม่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ควรเพิ่มแสงสว่างสำหรับอาคาร สถานที่ต่างๆบางแห่งมีไม่เพียงพอและน่าจะจัดให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายหลังเวลาทำงานให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพ

6.1.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมเห็นว่ามีการพัฒนา ฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องเหมาะสมดีแล้ว แต่จะดียิ่งขึ้นหากมีการกระจายหลักสูตร/โครงการ/การฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศอย่างทั่วถึง

6.1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรเพิ่มความก้าวหน้าและมีหลักเกณฑ์ในกำหนดที่ชัดเจนในการเลื่อนระดับของทุกตำแหน่ง และในส่วนของพนักงานราชการ ควรมีการเพิ่มโอกาสของความมั่นคงในงานมากขึ้นเทียบเท่ากับข้าราชการและลูกจ้างประจำ เช่น สิทธิในการบรรจุเข้ารับราชการ โดยพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานกับหน่วยงาน หรือการทำสัญญาจ้างระยะยาว เป็นต้น

6.1.5 สังคมสัมพันธ์ ควรเน้นการจัดกิจกรรมพัฒนาทีมงานของทั้งองค์กร กิจกรรมที่ช่วยสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีให้ได้อีกกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เช่น การแข่งขันกีฬา การทำโครงการร่วมกัน เป็นต้น เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดียิ่งขึ้นไประหว่างบุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

6.1.6 ธรรมเนียมในองค์กร ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับควรให้ความสำคัญ เปิดโอกาสรับความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียม และเสมอภาคกัน

6.1.7 ภาวะอิสระจากงาน ควรเว้นจากการจัดฝึกอบรมหลักสูตรหรือโครงการต่างๆ ในช่วงวันหยุดราชการ หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ เพื่อให้มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่

6.1.8 ความภูมิใจในองค์กร ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมความภาคภูมิใจในองค์กร และควรสร้างให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เกิดศักดิ์ศรี และคุณค่าในการทำงาน มีความรู้สึกภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำอยู่และปฏิบัติอยู่

## 6.2 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เห็นว่าความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มมากขึ้นหาก ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ปลุกฝังให้บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์รู้สึกถึงการมีส่วนร่วม ความเสียสละให้องค์กร สร้างจิตสำนึกของความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ปฏิบัติ รวมถึงควรผลักดันคุณภาพชีวิตการทำงานที่บุคลากรต้องการให้มากขึ้น เพื่อขวัญและกำลังใจในการคงอยู่กับองค์กรต่อไป

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กลุ่มประชากรในการศึกษาวิจัยเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ จำนวน 3,315 คน เมื่อคำนวณโดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane 1996) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 357 คน ซึ่งผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 357 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากรทั้งหมด เนื่องจากในระหว่างเก็บข้อมูลมีการติดตาม ทวงถาม และเอาใจใส่ในการขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามอย่างใกล้ชิด ประกอบกับเป็นบุคลากรในองค์กรจึงมีโอกาสพบปะกับกลุ่มตัวอย่างบ่อยครั้ง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อความถาม 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผู้วิจัยประยุกต์จากแบบสอบถามของ สุวรรณิ วงศ์จันทร์ (2551: 36) มีข้อความถามทั้งหมด 48 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านตามแนวคิดของ Huse and Cummings ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยประยุกต์จากแบบสอบถามของ วรศ ทายมันท์ (2542: 79) ครอบคลุมองค์ประกอบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้านตามแนวคิดของ Steers มีข้อความถามทั้งหมด 15 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ และส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัด

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open End) จำนวน 2 ข้อ

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำหนังสือถึงหัวหน้าหน่วยงานแต่ละหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และใส่ในซองรับส่งเอกสารของแต่ละหน่วยงาน ในช่วงเดือนกรกฎาคม – กันยายน 2552 รวมระยะเวลา 3 เดือน แล้วทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำข้อมูลไปทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

**ตอนที่ 1** ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน

พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 357 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.1 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.4

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.8 และอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.9 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 45.4 รองลงมาสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 42.6 สถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 6.1 สถานภาพหม้าย คิดเป็นร้อยละ 3.1 และสถานภาพแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงมาระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24.0 ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 16.2 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ประเภทบุคลากร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นประเภทข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาก็คือลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 28.9 และพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 26.3

ระยะเวลาในการรับราชการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมาระยะเวลาในการรับราชการระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.9 ระยะเวลาในการรับราชการระหว่าง 11-15 ปี และ 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 13.4 ระยะเวลาในการรับราชการระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.1 ระยะเวลาในการรับราชการระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.4 และระยะเวลาในการรับราชการ 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

อัตราเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.6 รองลงมาอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.6 อัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.1 และอัตราเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร**

พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ สังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 รองลงมาคือการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 ความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47 ภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 ธรรมเนียมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 และรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.12 ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์** ได้แก่ ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 รองลงมาคือความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 และความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46

**ตอนที่ 4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์**

พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลในด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ไม่มีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นหรือน้อยลง แต่ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลอีก 3 ด้าน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ระยะเวลาในการรับราชการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.336 รองลงมาคืออัตราเงินเดือน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.267 และอายุ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.245 ตามลำดับ แสดงว่า อายุ ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน มีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

**ตอนที่ 5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์**

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.461 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความภูมิใจในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.619 รองลงมาคือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.482 ธรรมเนียมในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.480

การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและสังคมสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากันคือ 0.453 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.435 ภาวะอิสระจากงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.405 และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.362 แสดงว่า ความเหมาะสมของรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร ล้วนมีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

#### **ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์**

บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ควรมีการเพิ่มค่าครองชีพหรือปรับฐานของเงินเดือนบุคลากรให้เพิ่มสูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจ เพื่อให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและการรับผิดชอบทั้งตนเองและครอบครัวของบุคลากร นอกจากนี้ควรมีการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนหรือเงินพิเศษสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งจัดสวัสดิการรับ-ส่งบุคลากรในองค์กร

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรมีการปรับปรุงสถานที่ อาคารต่างๆ ดังต่อไปนี้ โรงอาหารภายในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เพราะขนาดเล็กเกินไปไม่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ควรเพิ่มแสงสว่างสำหรับอาคาร สถานที่ต่างๆบางแห่งมีไม่เพียงพอ และน่าจะจัดให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายหลังเวลาทำงานให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพ

การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมเห็นว่าการพัฒนา ฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องเหมาะสมดีแล้ว แต่จะดียิ่งขึ้นหากมีการกระจายหลักสูตร/โครงการ/การฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศอย่างทั่วถึง

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรเพิ่มความก้าวหน้าและมีหลักเกณฑ์ในกำหนดที่ชัดเจนในการเลื่อนระดับของทุกตำแหน่ง และในส่วนของพนักงานราชการควรมีการเพิ่มโอกาสของความมั่นคงในงานมากขึ้นเทียบเท่ากับข้าราชการและลูกจ้างประจำ เช่น สิทธิในการบรรจุเข้ารับราชการ โดยพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานกับหน่วยงาน หรือการทำสัญญาจ้างระยะยาว เป็นต้น

สังคมสัมพันธ์ ควรเน้นการจัดกิจกรรมพัฒนาทีมงานของทั้งองค์กร กิจกรรมที่ช่วยสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีให้ได้อีกกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เช่น การแข่งขันกีฬา การทำโครงการร่วมกัน เป็นต้น เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดียิ่งขึ้นไประหว่างบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ธรรมเนียมในองค์กร ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับควรให้ความสำคัญ เปิดโอกาสรับความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียม และเสมอภาคกัน

ภาวะอิสระจากงาน ควรเว้นจากการจัดฝึกอบรมหลักสูตรหรือโครงการต่างๆ ในช่วงวันหยุดราชการ หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ เพื่อให้มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่

ความภูมิใจในองค์กร ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมความภาคภูมิใจในองค์กร และควรสร้างให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เกิดศักดิ์ศรี และคุณค่าในการทำงาน มีความรู้สึกภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำอยู่และปฏิบัติอยู่

ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เห็นว่าความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มมากขึ้นหาก ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ปลุกฝังให้บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์รู้สึกถึงการมีค่านิยมร่วม ความเสียสละให้องค์กร สร้างจิตสำนึกของความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ปฏิบัติ รวมถึงการผลักดันคุณภาพชีวิตการทำงานที่บุคลากรต้องการให้มากขึ้น เพื่อขวัญและกำลังใจในการคงอยู่กับองค์กรต่อไป

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลในด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ไม่มีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นหรือน้อยลง ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรเทพ ล้อมพรม (2544) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทย พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ วรนุช ทองไพบูลย์ (2543) ศึกษาบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร กลุ่ม



ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัดจำนวน 166 คน ผลการศึกษาพบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส ไม่มีผลทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด และทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลอีก 3 ด้าน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อายุ ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน มีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรประภา สูดสาคร (2545) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมธนารักษ์ เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การ ได้แก่ อายุ และงานวิจัยของ Buchanan (1974) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์การคือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์การนั่นเอง กล่าวคือ สมาชิกในองค์การที่มีอายุมากก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การมากเป็นลำดับ ซึ่ง Hall และ Schneider (1972) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ต่อองค์การของพระนิกายโรมันคาทอลิกและพนักงานป่าไม้ของอเมริกา ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ใช้เวลาทั้งหมดหรือโดยส่วนใหญ่ในการประกอบอาชีพแบบเดียวกันทั้งหมด การปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานจะทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจในงาน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันในองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตย์ยา แสนสำราญ (2549) ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสังกัดคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่พบว่า อัตราเงินเดือนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสังกัดคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

อภิปรายได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จะเพิ่มมากขึ้นตามอายุ ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน ยิ่งบุคลากรมีอายุเพิ่มมากขึ้น ระยะเวลาในการรับราชการมากขึ้น และอัตราเงินเดือนสูงขึ้นมากเท่าใด ความผูกพันที่มีต่อสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ก็จะยิ่งมีมากขึ้นด้วย ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายหรือแนวทางบริหารที่เหมาะสมได้โดยคำนึงถึงปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลในด้านอายุ ระยะเวลาในการรับราชการ และ

อัตราเงินเดือน โดยไม่ต้องคำนึงถึงเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากไม่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ชรรรมนุษย์ในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมาและไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาพรวมของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วเรศ ทยามันทรินันท์ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 311 คน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของสามารถ สุภรัตน์อาภรณ์ (2544) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร:ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัทการบินไทย จำกัด มหาชน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามรายด้านทั้ง 8 ด้าน พบว่า สังคมสัมพันธ์ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความภูมิใจในองค์กร และภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวเรศ ทยามันทรินันท์ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านชรรรมนุษย์ในองค์กร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Grusky (1966) ได้ศึกษาผู้จัดการที่ได้รับรางวัลโดยการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดการและองค์กรจะดำเนินไปเรื่อยๆ จนถึงจุดที่รางวัลที่ผู้จัดการได้รับจากองค์กรเกินกว่าต้นทุนที่ผู้จัดการได้ลงทุนไว้ เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะทำให้เข้าถึงรางวัลตอบแทนที่สำคัญขององค์กรจะสามารถให้คนที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จะได้รับเงินเดือนและมีอำนาจมากขึ้น ดังนั้นผู้จัดการที่มีการเลื่อนตำแหน่งบ่อย จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้จัดการที่มีการเลื่อนตำแหน่งน้อย และงานวิจัยของจุรีย์ อุสาหะ (2542) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุขที่พบว่า ความมั่นคงในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินและ

คำตอบแทน นโยบายและการบริหาร สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ และงานวิจัยของพรสุข อัสวานิเวศน์ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงงานวัดบูรณะเบ็ดเตล็ด กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า สถานภาพการทำงาน รายได้และประโยชน์ตอบแทนสิ่งแวดลอมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ชรรมนูญในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร มีผลทำให้ข้าราชการกลาโหม รวท.อท.ศอพท. มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน รวมถึง Eisenberger (1990) ที่มีแนวคิดว่าคุณภาพชีวิตด้านคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น ตลอดจนความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

อภิปรายได้ว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ มีความเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง และส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสังคมสัมพันธ์ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานความภูมิใจในองค์กร และภาวะอิสระจากงาน แสดงว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นอย่างดี ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และที่สร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานกับองค์กรได้ดียิ่งขึ้นคือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร เพราะหากบุคลากรยังรู้สึกภูมิใจในองค์กรก็จะยิ่งชี้ให้เห็นว่าบุคลากรจะมีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากร เป็นเจ้าหน้าที่คนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร นั่นหมายถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และโดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร จะช่วยให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

นั่นเอง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Hackman and Suttle (1977) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนอกจากจะมีส่วนทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจแล้ว ที่สำคัญคือคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้ และแนวคิดของ Grusky (1966) ที่ว่า การที่บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรที่เป็นทางการ(formal organization) เพราะว่าบุคคลสามารถจะบรรลุวัตถุประสงค์โดยผ่านการเป็นสมาชิกหากบุคคลไม่ได้รับสิ่งที่ต้องการหรือได้รับในระดับที่ต่ำกว่าคาดหวัง บุคคลจะออกจากองค์กรในทางตรงกันข้ามหากบุคคลได้รับสิ่งที่ต้องการจะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และ Huse and Cummings (1985) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ และเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่มีค่าอยู่ในระดับปานกลางนั้น ชี้ให้เห็นว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความเห็นว่า สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่เหมาะสมและเป็นธรรมในระดับหนึ่งแล้ว แต่หากมีการสนับสนุนหรือส่งเสริมคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆดังที่กล่าวมา เช่น มีการเพิ่มค่าครองชีพหรือปรับฐานของเงินเดือนบุคลากรให้เพิ่มสูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจ เพื่อให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและภาระรับผิดชอบทั้งตนเองและครอบครัวของบุคลากร เพิ่มค่าตอบแทนหรือเงินพิเศษสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จัดสวัสดิการรองรับ-ส่งบุคลากรในองค์กร ปรับปรุงสถานที่ อาคารต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโรงอาหารภายในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เพราะขนาดเล็กเกินไปไม่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร แสงสว่างสำหรับอาคารที่บางแห่งมีไม่เพียงพอ จัดให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายหลังเวลาทำงานให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพเพิ่มความก้าวหน้าและมีหลักเกณฑ์ในกำหนดที่ชัดเจนในการเลื่อนระดับของทุกตำแหน่ง ในส่วนของพนักงานราชการมีการเพิ่มโอกาสของความมั่นคงในงานมากขึ้นเทียบเท่ากับข้าราชการและลูกจ้างประจำ และผู้บังคับบัญชา

ในทุกระดับให้ความสำคัญ เปิดโอกาสรับความคิดเห็นกับผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคกัน จะช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้มากขึ้นตามไปด้วย

ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award ; PMQA) หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพิจารณาประกอบการบริหารจัดการเพื่อวางแผนกำลังคน การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพัน พัฒนางาน และยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานตามพันธกิจต่างๆที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระบบราชการต่อไป

#### ข้อเสนอแนะ

1. จากการวิจัยพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ดังนั้นหากสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรที่ยังคงอยู่ในระดับปานกลางให้เพิ่มมากขึ้นได้ จะช่วยส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นองค์กรที่บุคลากรมีความรักและรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากที่สุดหน่วยงานหนึ่ง ส่งผลให้เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย คนอยากเข้ามาทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์กันมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ในอนาคตองค์กรจะสามารถเลือกหรือคัดสรรบุคลากรที่มีศักยภาพได้ตรงตามความต้องการ ประกอบกับสามารถปรับปรุงข้อด้อยจากรายงานสรุปผลการดำเนินงานตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award - PMQA) ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2551 ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ยังไม่มี การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันในการทำงานได้ตรงจุด ทั้งนี้เพื่อพัฒนาความสำเร็จขององค์กรตามพันธกิจที่ได้รับให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

2. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ควรมีกิจกรรมที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เช่น การปรับสวัสดิการให้แก่บุคลากร เพิ่มรายได้ตอบแทนแก่ผู้ทำงานล่วงเวลา หรือปรับปรุงอาคารสถานที่ที่มีสภาพไม่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ธรรมเนียมในองค์กร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้ที่สนใจทำการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆที่อาจมีความสัมพันธ์ หรืออาจส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ เช่น ขวัญและกำลังใจ ความเครียด บรรยากาศองค์กร ทักษะคิดต่อผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ เป็นต้น เพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจในตัวแปรที่สามารถส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ของพนักงาน เพื่อที่ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะสามารถนำมาปรับใช้ นำข้อดีหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ในองค์กรมาปรับปรุงคุณภาพ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากตัวแปรต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ และเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2. ควรมีการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research) จากการสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรม เพื่อให้ได้รายละเอียดของข้อมูลเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

3. ควรทำศึกษาโดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในอาชีพและองค์กรอื่นๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความก้าวหน้าขององค์กร

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

“กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2552.” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 126 ตอนที่ 6 ก (27 มกราคม 2552) : 17-28.

กฤษกร ดวงสว่าง. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.

จิรประภา สุดสาคร. “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารนโยบายและสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

จุริย์ อูสาหะ. “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล สังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.

ทิพวรรณ ศิริคุณ. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรศึกษากรณีเฉพาะบรรษัทบริหารสินทรัพย์ไทย สถาบันการเงิน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.

ธีระศักดิ์ กุศลานนท์. “การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้นบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยาน.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.

นฤตล มีเพียร. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

นุชชา ภิญ โยธภาพ. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.

- บุญแสง ชีระภากร. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน.” จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน 1 (มกราคม-มีนาคม 2533) : 5-12.
- ประกายรัตน์ สุวรรณ. คู่มือการใช้โปรแกรม SPSS. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2549.
- ผจญ เฉลิมสาร. “คุณภาพชีวิตการทำงาน.” Productivity World 2 (มีนาคม-เมษายน 2540) : 24-25.
- พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.
- พรเทพ ล้อมพรม. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาสังคมวิทยาประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.
- พรสุข อัสวนิเวศน์. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหาร กรมอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- พิชญ์สินี ดีผลผล. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท ไทยแอร์พอร์ต กราวด์เซอร์วิส จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- มณีรัตน์ ไพรงเรือง. “ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- วเรศ ทยามันทรนันท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาสังคมวิทยาประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.



วรรณุช ทองไพบูลย์. “บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร.” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.

วรพล นันทเกษม. “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ  
กองตำรวจทางหลวง.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาประยุกต์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.

วิเชียร เกตุสิงห์. “ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย: เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้” ข่าวสารการวิจัย  
การศึกษา 18, 3 (กุมภาพันธ์-มีนาคม 2538) : 8-11.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

ศุภณัฐ ชูชินปรากการ. “คน คือ กุญแจแห่งความสำเร็จ : ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักเลือกใช้คนและบริหาร  
คน.” นักรบริหาร 48, 25 (กรกฎาคม - กันยายน 2548) : 25 – 28.

สรวงสรรค์ ต๊ะปีนตา. “คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.”  
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การ  
บินไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.

ลินชัย ฉายรัมย์. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทาง  
อากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศบริษัท วิทยุการบินแห่ง  
ประเทศไทย จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.

เสนาะ ดิยาวี, 2546 การบริหารกลยุทธ์ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร  
สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์, “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานการไฟฟ้า  
ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขา  
บริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2546.

สุพินดา ศิวานนท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผล  
การปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,  
2545.

สุวรรณี วงศ์จันทร์. “ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. “โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยากรณ์บุคคล พ.ศ. 2552-2556 ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.” 25 มิถุนายน 2552. (อัดสำเนา)

\_\_\_\_\_. “รายงานสรุปผลการดำเนินงาน (Summary Report) ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award-PMQA) ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2551ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.” ตุลาคม 2551. (อัดสำเนา)

อรประภากร รัตน์หิรัญกร. “ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์  
ภาษาต่างประเทศ

Campbell, Ronald F., Edwin M. Bridges, and Paphael O. Nystrand. Introduction to Education Administration. Boston : Allyn and Bacon Inc., 1977.

Hackman, R.J., and Suttle L.J. Improving Life at Work : Behavioral Science Approach to Organizational Change. California : Goodyear Publishing, 1977.

Huse, E.F., and Cummings T.G. Organization Development and Change. Minnesota : West Publishing, 1985.

March, R., and Mannari H. “Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study.” Administrative Science Quarterly, 22 (March 1977) : 57.

Steers, R.M. “Antecedent and Outcomes of Organizational Commitment.” Administrative Science Quarterly 22 (March 1977) : 45-56.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก

# มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## แบบสอบถามงานวิจัย

### เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2. รายละเอียดของแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มี 4 ตอน แบ่งเป็น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในองค์การ

3. ขอความกรุณาโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความคิดเห็นและความเป็นจริงของชีวิตการทำงานท่านมากที่สุด

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เพื่อประกอบการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความร่วมมือนาน โอกาสนี้ด้วย

นุชจิรา ทัศสุ

นักศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

### ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน

ข้อที่	ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> 1) ชาย <input type="checkbox"/> 2) หญิง	GENDER <input type="checkbox"/>
2	อายุ <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี <input type="checkbox"/> 2) 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 3) 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 4) 51 ปีขึ้นไป	AGE <input type="checkbox"/>
3	สถานภาพ <input type="checkbox"/> 1) โสด <input type="checkbox"/> 2) สมรส <input type="checkbox"/> 3) หย่าร้าง <input type="checkbox"/> 4) หม้าย <input type="checkbox"/> 5) แยกกันอยู่	STATUS <input type="checkbox"/>
4	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2) ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3) ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 4) สูงกว่าปริญญาโท	EDUCATION <input type="checkbox"/>
5	ประเภทบุคลากร <input type="checkbox"/> 1) ข้าราชการ <input type="checkbox"/> 2) ลูกจ้างประจำ <input type="checkbox"/> 3) พนักงานราชการ	TYPES <input type="checkbox"/>
6	ระยะเวลาในการรับราชการ (เศษของปี หากเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2) 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 3) 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 4) 16-20 ปี <input type="checkbox"/> 5) 21-25 ปี <input type="checkbox"/> 6) 26-30 ปี <input type="checkbox"/> 7) 31 ปีขึ้นไป	TIME <input type="checkbox"/>
7	อัตราเงินเดือน <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 <input type="checkbox"/> 2) 10,001-20,000 บาท <input type="checkbox"/> 3) 20,001-30,000 บาท <input type="checkbox"/> 4) 30,000 บาทขึ้นไป	SALARY <input type="checkbox"/>

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้ออย่างรอบคอบ แล้วเลือกตอบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดไว้แต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว โดยให้ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	รายได้และประโยชน์ตอบแทน รายได้ของท่านเพียงพอกับรายจ่าย					
2	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง งานและความสามารถ					
3	สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสม					
4	เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีผลต่อ ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
5	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับทำให้ท่านมีความ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ องค์กร					
6	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับทำให้ท่านต้องการ ที่จะทำงานกับ สป.กษ.ต่อไป					
	อื่นๆ (ระบุ) .....					
1	<b>สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b> สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มี บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน					
2	ที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความ ปลอดภัยพอเพียง					
3	ที่ทำงานของท่านมีมลภาวะที่ส่งผลเสียต่อ สุขภาพ ควรได้รับการปรับปรุง					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4	สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ต่อ) สภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมใน สป.กษ. มีผลต่อความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
5	สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ทำให้ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร					
6	สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ทำให้ท่านต้องการที่จะทำงานในสป.กษ.ต่อไป					
	อื่นๆ (ระบุ) .....					
1	การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถตามที่คาดหวังไว้					
2	ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่ทำเพิ่มมากขึ้นจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน					
3	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรโดยให้โอกาสอย่างทั่วถึง					
4	การมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านมีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
5	การได้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร					
6	ท่านต้องการที่จะทำงานใน สป.กษ. ต่อไป หากได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพที่ดี					
	อื่นๆ (ระบุ) .....					



ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ใน ระดับที่ท่านพอใจ					
2	การเลื่อนตำแหน่งของท่านไปสู่ระดับที่ สูงขึ้นเป็นไปตามลำดับขั้นที่เหมาะสม					
3	หน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมในการ เลื่อนขั้นและตำแหน่ง					
4	ความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง ทำให้ มีเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร					
5	ความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง ทำให้ ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร					
6	ความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง ทำให้ ท่านต้องการที่จะทำงานใน สป.กษ. ต่อไป อื่นๆ (ระบุ) .....					
	<b>สังคมสัมพันธ์</b>					
1	สภาพการทำงานหรือการปฏิบัติงานใน หน่วยงานของท่านมีความเป็นกันเอง เห็น อกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือกันในเรื่อง ต่างๆ					
2	ท่านปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานด้วยความมีน้ำใจและให้เกียรติแก่ ผู้อื่น					
3	บรรยากาศในการทำงานของท่านอบอุ่นไม่ มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
4	ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่วนหนึ่ง เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของท่านกับ บุคลากรในหน่วยงาน					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	<b>สังคมสัมพันธ์ (ต่อ)</b> ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน ทำให้ท่านมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร					
6	สังคมหรือสภาพแวดล้อมของ สป.กษ.ทำให้ ท่านต้องการที่จะทำงานใน สป.กษ. ต่อไป					
	อื่นๆ (ระบุ) .....					
1	<b>ธรรมเนียมในองค์กร</b> หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติ งานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้					
2	หน่วยงานของท่านรับฟังข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของบุคลากร ซึ่งตั้งอยู่บน พื้นฐานของความสมเหตุสมผล					
3	โดยส่วนรวมท่านพอใจกับลักษณะการ บริหารงานของหน่วยงาน					
4	ลักษณะการบริหารงานของ สป.กษ. ทำให้ ท่านเกิดความเชื่ออย่างแรงกล้าในการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
5	ลักษณะการบริหารงานของ สป.กษ.ทำให้ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อองค์กร					
6	ลักษณะการบริหารงานของ สป.กษ.ทำให้ ท่านต้องการที่จะทำงานใน สป.กษ.ต่อไป					
	อื่นๆ (ระบุ) .....					
1	<b>ภาวะอิสระจากงาน</b> ลักษณะงานของท่านในปัจจุบันทำให้ท่าน มีเวลาเป็นของตนเอง(ในการดูแลสุขภาพ หรือการพักผ่อน)					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2	ภาวะอิสระจากงาน (ต่อ) ในการทำงานของท่านมีลักษณะงานที่ทำให้ไม่กระทบต่อเวลาที่ท่านมีให้แก่ครอบครัว					
3	ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานแต่ละวัน					
4	ช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน ทำให้ท่านเกิดการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
5	ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานช่วยให้ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร					
6	ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานของท่าน ส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะทำงานใน สป.กษ.ต่อไป					
	อื่นๆ (ระบุ) .....					
1	<b>ความภูมิใจในองค์กร</b> ถ้าหากมีคนกล่าวถึงองค์กรท่านในทางไม่ดี ท่านยินดีเข้าไปชี้แจงในทันที					
2	ท่านยินดีจะบอกใครว่า สป.กษ.เป็นองค์กรที่น่าทำงานยิ่ง					
3	ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของ สป.กษ.					
4	ความภาคภูมิใจในองค์กร ทำให้ท่านเกิดความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
5	ความภาคภูมิใจในองค์กร ทำให้ท่านทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร					
6	ท่าน ไม่ต้องการไปทำงานกับองค์กรอื่นนอกจาก สป.กษ.					
	อื่นๆ (ระบุ) .....					

### ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้ออย่างรอบคอบ แล้วเลือกตอบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดไว้แต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว โดยให้ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ท่านมั่นใจว่า สป.กษ.เป็นศูนย์กลางด้านการอำนวยความสะดวกและการบริหารนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้					
2	ท่านเห็นด้วยกับค่านิยมของ สป.กษ.ที่ว่า “มุ่งมั่น โปร่งใส เป็นธรรม และทันสมัย”					
3	ท่านคิดว่า สป.กษ.เป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วย					
4	เป้าหมายและค่านิยมของ สป.กษ.มีส่วนสำคัญในการสร้างแรงผลักดันให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของ สป.กษ.					
	อื่นๆ (ระบุ) .....					
1	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความสำเร็จของ สป.กษ.					
2	ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของ สป.กษ.					
3	ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จ แม้ว่าจะล่วงเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของ สป.กษ.					
5	ท่านจะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้กับ สป.กษ. แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน					
	อื่นๆ (ระบุ) .....					
1	ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ทำงานกับ สป.กษ.					
2	ท่านจะทำงานกับ สป.กษ. จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					
3	ท่านรู้สึกผูกพันกับ สป.กษ. จนไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่น แม้จะเป็นโอกาสที่ดี					
4	ท่านยินดีหากจะต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสม					
5	สป.กษ. เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับการเลือกปฏิบัติงานด้วย					
	อื่นๆ (ระบุ) .....					

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในองค์การ

➤ ท่านคิดว่า สป.กษ. ควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ดังนี้  
ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน.....

.....

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....

.....

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน.....

.....

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....

.....

ด้านสังคมสัมพันธ์ .....

.....

ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การ.....

.....

ด้านภาวะอิสระจากงาน.....

.....

ด้านความภูมิใจในองค์การ.....

.....

➤ ท่านคิดว่า สป.กษ. ควรมีนโยบายหรือข้อปฏิบัติอย่างไร จึงจะสามารถทำให้บุคลากรใน  
สป.กษ. มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ.....

.....

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ.....

.....

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป .....

.....

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาคผนวก ข สงวนลิขสิทธิ์



ที่ ศธ 0520.303 / 1066

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
1 ม.3 ต.สามพระยา อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี  
76120

15 กรกฎาคม 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

เนื่องด้วย นางสาวนุชจิรา ต๊ะสุ รหัสประจำตัว 50601313 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์” ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อประโยชน์ต่อวิชาการต่อไป ทั้งนี้ สำหรับรายละเอียดต่างๆ คณะฯ ใคร่ขออนุญาตให้ นางสาวนุชจิรา ต๊ะสุ เป็นผู้ติดต่อประสานงานในการเก็บข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ



## เรียน

1. ผู้อำนวยการกองกลาง
2. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
3. ผู้อำนวยการกองเกษตรสารนิเทศ
4. ผู้อำนวยการกองคลัง
5. ผู้อำนวยการกองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน
6. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
7. ผู้อำนวยการสถาบันเกษตรราชการ
8. ผู้อำนวยการสถาบันหม่อนไหมแห่งชาติเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ
9. ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย
10. ผู้อำนวยการสำนักการเกษตรต่างประเทศ
11. ผู้อำนวยการสำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ
12. ผู้อำนวยการสำนักตรวจราชการ
13. ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน
14. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน
15. ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ
16. ผู้อำนวยการสำนักฝนหลวงและการบินเกษตร
17. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหาร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวนุชจิรา ต๊ะสุ
ที่อยู่	57/2 หมู่ 14 ตำบลพระแท่น อำเภอนาทม จังหวัดกาญจนบุรี 71130
ที่ทำงาน	โรงเรียนกรับใหญ่ว่องกุศลกิจพิทยาคม ตำบลกรับใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โทรศัพท์ (032) 291252
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	สำเร็จการศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย (เกียรตินิยมอันดับ 1) มหาวิทยาลัยศิลปากร
พ.ศ. 2550	ศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2547 – 2552	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเกษตรราชการ
พ.ศ. 2552 – ปัจจุบัน	สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร ข้าราชการครู โรงเรียนกรับใหญ่ว่องกุศลกิจพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2