คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

นางวศินี สาลีนาค

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2566

Quality of Working Life and Organizational Commitment of Personnel in Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission

Mrs. WASINEE SALEENARK

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University
2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ชื่อและนามสกุล	นางวศินี สาลีนาค
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารธุรกิจ(กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป)
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

.... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ)

.... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิสิชัยกุล)

....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้ศึกษา นางวศินี สาลีนาค รหัสนักศึกษา 2653000733

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร 318 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Yamane จำนวน 177 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (3) ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

Independent Study title: “Quality of Working Life and Organizational Commitment of Personnel in Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission”
Author: “Mrs. WASINEE SALEENARK”; ID: “2653000733”;
Degree: Master of Business Administration
Independent Study Advisor: Associate Professor Dr. Kingporn Thongbai, Ph.D.;
Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this study were (1) to study the level of quality of working life of personnel in Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission; (2) to study the level of organizational commitment of personnel in Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission; (3) to compare organizational commitment of personnel in Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission, classified by personal factors; and (4) to analyze factors of quality of working life that are related to organizational commitment.

This study was quantitative research. The population was 318 personnel. The sample size was 177 samples determined by Yamane formula. A research instrument was a questionnaire. Statistical analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one – way ANOVA and Pearson’s Correlation Coefficient.

The findings indicated that (1) an overview and all aspects of level quality of working life of personnel in Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission was at the high level. Considering each aspect, it was found that constitutionalism was at the highest level whereas adequate and fair compensation was at the lowest level. (2) An overview and all aspects of level of organization commitment of personnel in Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission was at a high level. Considering each aspect, it was found that willingness to exert considerable effort on behalf of the organization was at the highest level whereas the desire to maintain membership in the organization was at the lowest level. (3) The comparative organizational commitment classified by personal factors was found that gender, age, education, working experience and average monthly income were statistically significantly different at 0.05 levels. (4) Factors of quality of working life that were related to organizational commitment of personnel in Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission statistically significant at 0.01 levels.

Keywords : **Quality of Working Life, Organizational Commitment, Office of the Teacher Civil Service and Education Personnel Commission**

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้าคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและคำแนะนำอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาและประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิสิชัยกุล กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ถูกต้อง สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ และขอขอบคุณบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

นางวศินี สาลีนาค

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย........ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ........จ
กิตติกรรมประกาศ........ฉ
สารบัญ........ช
สารบัญตาราง........ญ
สารบัญรูปภาพ........ฒ
บทที่ 1 บทนำ........1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา........1
2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา........3
3. สมมติฐานในการศึกษา........3
4. ขอบเขตของการศึกษา........4
5. กรอบแนวคิดการศึกษา........6
6. นิยามศัพท์เฉพาะ........7
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ........8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง........9
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน........9
2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ........17
3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา........25
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง........27

บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา...33

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง...33

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา...35

3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย.......................................37

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล..39

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล..40

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล...42

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล...43

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา...44

3. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา..46

4. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา...55

5. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล...59

6. การทดสอบสมมติฐาน..66

7. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยภาพรวม..81

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ........86
1. สรุปผลการศึกษา........86
2. อภิปรายผล........90
3. ข้อเสนอแนะ........94
บรรณานุกรม........96
ภาคผนวก........101
ภาคผนวก ก........102
ภาคผนวก ข........110
ภาคผนวก ค........117
ประวัติผู้ศึกษา........121

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1	จำนวนปนะชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	35
ตารางที่ 3.2	แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's Alpha)	38
ตารางที่ 3.3	การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	41
ตารางที่ 4.1	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	44
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางกรศึกษา โดยภาพรวม	46
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	47
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	48
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ และขีดความสามารถของตนเอง	49
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน	50
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	51

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม 52

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม 53

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม 54

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม 55

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 56

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ 57

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ 58

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ 59

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอายุ 60
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอายุ 60
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา 61
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา 62
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการสมรส 62
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน 63
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน 64
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 65
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 65
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 66

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 67
ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ 68
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอายุ 69
ตารางที่ 4.29 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอายุ 69
ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา 71
ตารางที่ 4.31 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา 71
ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการสมรส 72
ตารางที่ 4.33 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการสมรส 73
ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน 74
ตารางที่ 4.35 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน 74
ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 76

ตารางที่ 4.37	การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	76
ตารางที่ 4.38	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่า Sig ระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	77
ตารางที่ 4.39	ผลการทดสอบสมมติฐาน	79
ตารางที่ 4.40	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม	81
ตารางที่ 4.41	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	82
ตารางที่ 4.42	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	83
ตารางที่ 4.43	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	84

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา 6

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน หนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญแห่งความสำเร็จนั้น คือ “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัฒน์ทำให้องค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจำเป็นต้องมีการปรับตัวพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ภาคราชการไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้น เพื่อให้ตอบสนองต่อบริบทของโลกในยุคโลกาภิวัฒน์ ภาคราชการจะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีการทำงาน ทั้งในเรื่องความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน การนำเทคโนโลยีสารใช้ในการทำงาน การบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกองค์การ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งการเพิ่มขีดความสามารถและทัศนคติของบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถือเป็นกลไกสำคัญที่สุดที่จะส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐมีทัศนคติเชิงบวกและสามารถทำงานได้เต็มกำลังความสามารถ มีขวัญกำลังใจ มีความสุข มีความผูกพันกับองค์การ และทุ่มเทผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง นั่นก็คือ “การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน”

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัย และเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ฟื้นฟูใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ดังนั้น จึงมุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องการทำงานในที่ทำงานส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงาน

เป็นอย่างมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การ และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 79 บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและมีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ (กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ, หน้า 30) ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข นำมาเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การและส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรเช่นกัน ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์การทำให้องค์การมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดี เป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์การ ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก สามารถทำให้การดำเนินการขององค์การนั้น ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การได้ เมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันธ์ต่อองค์การจะแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่น และความจงรักภักดีที่จะร่วมมือกับองค์การดำเนินการตามวิสัยทัศน์ขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การนั้นเกิดขึ้นได้ยาก ทำให้มีปัญหาบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากองค์การไม่ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร หรือองค์การแสดงออกถึงความไม่เป็นธรรมต่อบุคลากร ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง การทุ่มเทในการทำงานลดลง หากองค์การตระหนักถึงความสำคัญกับบุคลากรอย่างทั่วถึง การโอน ย้าย หรือลาออกของบุคลากรจะลดลง

ทำให้เกิดความซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่น และความจงรักภักดีกับองค์การได้ดียิ่งขึ้น องค์การสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง องค์การจะต้องสร้างแรงจูงใจและทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่ององค์การ การให้ผลตอบแทนที่ดีมีสวัสดิการที่สร้างความมั่นคง การให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณและมอบเครื่องหมายเกียรติยศ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และปฏิบัติงานได้ดีอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันธ์ต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3. สมมติฐานในการศึกษา

3.1 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3.2 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

3.3 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์การแตกต่างกัน

3.4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ขอบเขตของการศึกษา

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

แปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง ด้านเปิดโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ 229 คน ลูกจ้างประจำ 15 คน พนักงานราชการ 8 คน พนักงานจ้างเหมาบริการ 52 คน และพนักงานทุนหมุนเวียน 14 คน จำนวนทั้งสิ้น 318 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2567 แหล่งข้อมูล : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ได้กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวนหาขนาดตัวอย่างของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้สูตรของ Yamane (1967 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ์, 2561) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือมีค่าเท่ากับ 0.05 จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน เมื่อคำนวนแล้วจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 177 คน ตามสูตรดังนี้

$$n = N / 1 + (Ne)^2$$

$$= 318 / 1 + (318 * 0.0025)$$

$$= 318 / 1.795$$

$$\approx 177.15$$

$$= 177 \text{ คน}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่างหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมดหรือขนาดของประชากรทั้งหมด จำนวน 318 คน

e คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Error)

ในที่นี้กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน +/- 0.05

ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 177 คน

4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2567 - เดือนสิงหาคม 2567 ระยะเวลา 6 เดือน

4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้ศึกษาได้นำความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวทางของ Richard E. Walton (1973 : 12-18) และแนวทางความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวทางของ สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steers and Poter 1991) ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพการสมรส
5. ประสบการณ์ทำงาน
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง
4. โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์การ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เป็นลักษณะงานที่ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นตัวแปรอิสระตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ ของ Richard E. Walton ซึ่งประกอบด้วย

6.1.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน สมเหตุสมผลเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรมกับตำแหน่งหน้าที่ ความสามารถ ความรู้ ของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอต่อการดำรวชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

6.1.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความเหมาะสมทั้งด้านอาคาร สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และมีภูมิทัศน์ที่ดี มีบรรยากาศร่มรื่น ไม่แออัดจนเกินไป

6.1.3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น การแสดงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การแสดงความสามารถในการแก้ปัญหา และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

6.1.4 โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การให้ความสนใจ โดยการเพิ่มความสามารถในการทำงานให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความเป็นไปได้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในรายได้และหน้าที่การงาน โดยการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์กรให้เติบโตมากขึ้นและก้าวหน้าในสายอาชีพ

6.1.5 การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคลอื่น หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ ความร่วมมือ ช่วยเหลือและความเข้าใจซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม

6.1.6 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม หมายถึง การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเป็นธรรม ความเสมอภาค ในการยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร และมีการทำงานตามนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับที่องค์กรวางไว้

6.1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม หมายถึง การแบ่งเวลาในสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คือ การที่บุคลากรจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตตนเองและครอบครัว

6.1.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง องค์กรมีการวางแผนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจโดยการมีส่วนร่วม สนับสนุนให้บุคลากรทำกิจกรรมและประโยชน์เพื่อสังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

6.2 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ เป็นความผูกพันที่บุคคลรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ การมีส่วนร่วมในองค์การ และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป เป็นตัวแปรตามตามแนวความคิดความผูกพันต่อองค์การ 3 ประการ ของ สเตียร์และพอร์เตอร์ ซึ่งประกอบด้วย

6.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่เชื่อมั่นและเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกำหนดไว้

6.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการจะปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

6.2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ยอมสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7.2 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7.3 นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริม พัฒนา และดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การและเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน สามารถทำงานกับองค์การในระยะยาวได้อย่างยั่งยืนต่อไป ซึ่งเกิดเป็นประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรและองค์การ

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางศึกษา ผู้ศึกษาได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คนส่วนใหญ่ต้องการทำงานเพื่อการดำรงชีพและต้องใช้เวลาในการทำงานในแต่ละวันมากกว่าครึ่งวันเพื่อทำงานและอยู่ในที่ทำงาน และเพื่อขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานรวมไปถึงสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้ "คน" หรือ "ผู้ปฏิบัติงาน" เกิดความสุข รู้สึกมั่นคง และความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานได้จากประสบการณ์การทำงาน เพราะการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น สถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม คือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์การ

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านให้คำนิยามความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

Richard E. Walton (1973 : 12-18) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมองค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชี้วัด 8 ด้าน คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
3. ปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง
4. โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

แฮคแทนและซัทเทิล (Hackman and Suttle. 1977 : 14) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันธ์ต่อองค์การได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และอุบัติเหตุน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์การในแง่ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น

ผจญ เฉลิมสาร (2540) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความหมายที่กว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวโยงกับชีวิตในการทำงานของปัจเจกบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานและสภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความรู้สึกทั้งหลายเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพ รวมทั้งความคาดหวังในการทำงาน

ราโอ (Rao, 1992 อ้างถึงใน วราภรณ์ สกุลรัมย์, 2555 : 31) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุข พึงพอใจในงาน หรือเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการบริหารงานให้ดีขึ้น มุ่งบรรลุเป้าหมายสองมิติ คือ ด้านประสิทธิผลขององค์กรและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับบุคลากรได้

บริรักษ์ เชาว์กบินทร์ (2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพของการทำงานภายในองค์กรที่มีการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีผลงานที่มีคุณภาพ และบุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ถ้าบุคลากรมีการปฏิบัติงานที่สามารถผสมผสานการปฏิบัติงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม จะทำให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

ปิยกนิฏฐ์ โชติวนิช (2560) ได้สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในระดับที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมด้านบุคคลและด้านกายภาพที่ได้เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่ดี

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีความสุขทางกายและมีความสุขทางจิตใจ มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ ทำงานอย่างมีความสุข รักในงานที่ทำ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ มีความเป็นธรรม สถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน

ธันวนี ประกอบของ (2560) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดของบุคคลที่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานของตนเองผ่านการทำงานที่มีคุณค่า งานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการที่ได้ปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนอง ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจอย่างพอเพียงและยุติธรรม มีการดำเนินชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข และมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพต่อองค์กรต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง การที่บุคคลในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องดำเนินการให้เกิดองค์ประกอบเหล่านั้น และการที่บุคลากรมีคุณภาพการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ จนไปถึงชีวิตส่วนตัวของบุคลากร

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Huse and Cumming (1985) ได้กล่าวถึงลักษณะองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ที่สำคัญไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบจากรายได้อื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตรายแก่บุคลากรที่ทำงาน

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ทำงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากภาระงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการทำงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ทำให้ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร ดูอบอุ่นเออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานทุกคนได้รับการเคารพสิทธิและคงความเป็นปัจเจกบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของพนักงาน

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงทำงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานที่ได้มีช่วงคลายเครียดจากภาระงานที่ได้รับ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะไม่รับผิดชอบต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงาน

บทความจากหนังสือ Criteria for Quality of Working Life ของวอลตัน (Walton, 1973 อ้างอิงใน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2562) ได้แบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate And Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานที่ยุติธรรม สำหรับตำแหน่งหน้าที่และเพียงพอสำหรับการครอบชีพ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) พนักงานไม่สมควรทำงานในหน่วยงานที่มีสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) หมายถึง ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ากับองค์การและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) ให้ความสำคัญกับการเพิ่มศักยภาพของพนักงาน มีความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับเมื่อมีการทำงานร่วมกัน ไม่มีการแบ่งชนชั้นหรือพรรคพวก และอคติในการทำงาน

6. ลักษณะงานที่อยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) พนักงานมีสิทธิในการปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตที่องค์การได้กำหนดไว้ สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย ยอมรับในความขัดแย้ง และได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) พนักงานมีการแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตและความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) จะทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์การ เมื่อได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

กรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg and Baron, 1995 : 646-647) กล่าวว่า โดยทั่วไปแผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจะเน้นถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และหลาย ๆ แนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จะมีเป้าหมายในเรื่องการเน้นความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanizing the Workplace) สำหรับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับคุณค่า (Jon Enrichment) การเพิ่มงาน (Job Enlargement) และแบบจำลองลักษณะงาน (Job Characteristic Mode) ซึ่งจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนั้นแนวทางการสร้างกลุ่มคุณภาพ นับเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานอีกด้วย

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การปฏิบัติงานในองค์กรจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพื่อที่จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และมีความรู้สึกต้องการอยากทำงานที่องค์กรนี้ไปเรื่อย ๆ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

เวอเธร์ ดับบลิว บี และเดวิส เค (Werther W.B. and Davis K., 1982 : 66-67) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานที่ทำงาน เหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม เช่น การรับรู้ ค่านิยม ทัศนคติ ความพร้อมของร่างกายและจิตใจ

2. ปัจจัยด้านองค์การ เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์กรต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมในการทำงาน บรรยากาศในองค์กรอย่างหนึ่ง โดยแต่ละองค์กรจะมีการบริหารจัดการและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้จากการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสภาพแวดล้อมในองค์การที่ครอบคลุมถึงสถานที่ บุคคล ระบบ และวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ นโยบายของรัฐ สังคม เศรษฐกิจเทคโนโลยี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและเป็นสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton อ้างถึงใน สุรชัย แก้วพิกุล, 2552 : 21-22) กล่าวถึงองค์ประกอบ 8 ประการ ที่บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบครอบคลุมแนวคิดการทำงานในทุกด้าน ทั้งด้านวังคม ด้านจิตวิทยา ด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม ประกอบกับเป็นที่ยอมรับของนักวิชาการโดยทั่วไป รายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไป รวมถึง

ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตน กับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน หรือเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น หรือการที่ได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมและเป็นธรรมตามที่คาดหวังไว้

2. สภาพกรทำงานที่ปลอดภัย ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ มีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น อุปกรณ์ดับเพลิง เป็นต้น มีมาตรการระบบ ระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจน ในการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุ หรือการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อความสะดวกปลอดภัย มีการบำรุงรักษา ซ่อมแซม วัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมต่อการใช้งาน อยู่เสมอ รวมถึงสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อม ช่วยให้บุคคลในองค์กรรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่ต้องวิตกกังวลต่อความเสี่ยง

3. โอกาสการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ คือ องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับ การพัฒนาทักษะ เช่น การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อ การได้เรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่าและความรู้สึกท้าทายในการทำงาน

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการคงไว้และขยายความสามารถ การมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

5. การบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ในองค์กร คือ การได้รับการยอมรับและให้เกียรติ จากเพื่อนร่วมงาน บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม องค์กรมีการยอมรับ และร่วมมือกันทำงาน มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน

6. ธรรมนูญในองค์กร คือ การทำงานที่มีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ซึ่งจะส่งเสริม ให้เกิดการเคารพสิทธิและหน้าที่ส่วนบุคคล มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสม เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพในสิทธิและหน้าที่ส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ คือ การจัดแบ่งเวลาที่เหมาะสม สำหรับตนเอง งาน ครอบครัว และอื่น ๆ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจในขณะปฏิบัติงาน

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้ รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญต่องานของบุคลากร เช่น ความรู้สึก ของผู้ปฏิบัติงานที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ และความรู้สกในกลุ่มปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์กรของตน ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบเกี่ยวกับสังคม เมื่อบุคคลรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าก็จะเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลนั้น ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนี้ การทำงานต้องสอดคล้องกับค่านิยมของสังคม ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือจากสังคมอีกด้วย

พื้นฐานของมนุษย์ทุกคนต้องการมีชีวิตที่ดี ดังนั้น จึงพยายามที่จพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่ดี อาจสรุปได้ว่า เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามความสามารถแล้ว จึงควรจะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีลักษณะสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในงานที่ทำ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร สามารถจัดสรรเวลาส่วนตัวและเวลางานได้เป็นอย่างดี และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับงานที่ตนทำอยู่

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โคสเซ่น (Kossen, 1980 อ้างถึงใน สมพงศ์ รัตนนุพงศ์, 2558 : 13-14) ได้กล่าวถึงสิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน เป็นการทำให้บุคลากรได้รับการยอมรับและประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า

2. การเพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องของการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ เป็นการช่วยเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ให้กับบุคลากรได้มากขึ้น

3. การสร้างสรรค์งาน เป็นการวร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น ช่วยตอบสนองความต้องการได้ และช่วยให้บุคลากรมีโอกาสที่จะได้ใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่ จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

4. การหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามหน่วยงาน และมีทักษะที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

5. การเปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกใจ ทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้นโดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

6. การชมเชยและการยอมรับ เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์และสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งการใช้วิธีการพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี ซึ่งอาจจะเป็นการให้รางวัลสำหรับบุคลากรที่มีความประพฤติดีจะช่วยเป็นแรงสนับสนุนให้เป็นตัวอย่างที่ดีกับบุคคลอื่นได้

8. การสร้างความรับผิดชอบในงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจอย่างมีอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. การมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับบุตรของบุคลากร เป็นตัวช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรและยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของบุคลากรได้

10. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. ส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์และทำให้เกิดผลดีกับบุคลากรและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียดและทำให้มีความสุขในการทำงาน

เดลามอทเต้ และเทเคซาวา (Delamotte & Takezawa, 1984 อ้างถึงใน อมรพจี อุปมัย, 2558 : 18-19) ได้แสดงมิติที่เป็นปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 5 มิติ ได้แก่

1. เป้าหมายของประเพณี (Traditional Goals) สภาพการทำงานที่เป็นปัญหาหรือเป็นอุปสรรคมาเป็นระยะเวลายาวนาน เช่น ความปลอดภัยในการทำงานที่อาจส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ชั่วโมงการทำงานที่อาจไม่เหมาะสม ซึ่งอาจมีการคิดค้นวิธีใหม่ ๆ แก้ไขให้มีความเหมาะสมต่อไป

2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (Fair Treatment at Work) เมื่อบุคลากรในองค์การได้รับการปฏิบัติย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ก็จะไม่ทำให้เกิดความน้อยเนื้อต่ำใจหรือความรู้สึกที่ถูกแบ่งแยก

3. อิทธิพลของการตัดสินใจ (Influence of Decision) การมีอำนาจในการตัดสินใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาในงานและองค์การได้ ซึ่งจากการที่บุคลากรสามารถตัดสินใจอะไรบางอย่างได้นั้นจะช่วยลดความกดดันจากสิ่งที่คิดแต่ไม่สามารถสื่อสารออกมาได้และยังช่วยลดภาวะการขาดอำนาจในการต่อรองของบุคลากรในองค์การด้วย

4. ความท้าทายในการทำงาน (Challenge of Work Content) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะชี้ได้ว่าบุคลากรนั้นจะก้าวผ่านภาระงานที่อาจมีความยากลำบาก หรืออาจจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในเชิงลบ ที่จะแสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีความอดทนอดกลั้นและสามารถปรับตัวได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งถือว่าเป็นโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพการทำงานของบุคลากร

5. ชีวิตการทำงาน (Work Life) นอกจากจะมีชีวิตส่วนตัวหรือชีวิตครอบครัวแล้วชีวิตอีกส่วนหนึ่งก็ต้องใช้ไปกับการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแก่นสำคัญของโครงสร้างองค์การ เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนความเข้าใจระหว่างองค์การกับสมาชิก อีกทั้งสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การจะปฏิบัติงานให้กับองค์การตามจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์การอีกด้วย

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

เชลดอน (Sheldon, 1971 : 143) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคล กับองค์กรและมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

บูชานัน (Buchanan, 1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายแลค่านิยมขององค์กรและปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งบูชานัน กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนา ที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steers and Portor 1991, อ้างถึงใน รุจี อุศศิลป์ศักดิ์ 2546) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพัน ต่อองค์การ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยแสดงออก เป็นทัศนคติและความเชื่อที่มีการยอมรับ เชื่อถือ และคล้อยตาม ยินดี และพร้อมที่จะปฏิบัติ ตามเป้าหมายและค่านิยมองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เกิดความเลื่อมใสต่อเป้าหมายขององค์กรโดยมองว่า เป้าหมายและค่านิยมของตนเองและองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน และตนเองก็พร้อมที่จะทำประโยชน์ ให้กับองค์กร รวมถึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งมีเกียรติและศักดิ์ศรี ทัดเทียมองค์กรอื่น ๆ และเชื่อว่าองค์กรจะสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและมีคุณค่าต่อตนเอง

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร แสดงออก โดยการเสียสละ มีความเต็มใจและพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความรู้ความสามารถทั้งหมด เพื่อแก้ไขและพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ยินดีที่จะช่วยเหลือ และทำประโยชน์ให้กับองค์กรในทุก ๆ ด้าน แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แสดงออกถึงความรู้สึกรักใคร่ มีความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กร มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่กับองค์กร ไม่ปรารถนาจะจากองค์กรถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม รวมถึงให้การสนับสนุนองค์กรในทุก ๆ ด้านอย่างสำเสมอโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย

บารอน (Baron, 1986 : 165 อ้างถึงใน เนตรนภา นนทพรวิญญูม 2551 : 18) ได้กล่าวว่าระดับของความผูกพันต่อองค์การได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลาย ๆ ประการของงาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานมีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวมและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ทำให้อัตราการขาดงาน การลาออกน้อยลง
2. ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การและส่งผลให้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย
3. ความพึงพอใจในการทำงานระดับสูงเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์การ

เกวลี พ่วงศรี (2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งมีลักษณะของความสันพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปแบบของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์การ และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเสมอ

สุดารัตน์ ครุฑลึก (2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลในองค์การต่อองค์การ ยินดีจะปฏิบัติงานและส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์การได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีความรู้สึกเกี่ยวพันและยึดถือองค์การ

ปรานอม กิตติดุษฎีธรรม (2558) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ หรือความจงรักภักดีต่อองค์การและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การด้วย

อรัญญา ออมสินสมบูรณ์ (2559) สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์การ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้มีความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ (2560) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นความรู้สึกดี ๆ ของพนักงานที่มีต่องานและองค์การ จนทำให้พนักงานทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้นแก่องค์การและส่งผลให้องค์การเป็นองค์การที่คนทั่วไปอยากเข้ามาร่วมงานด้วย

ธันวนี ประกอบของ (2560 อ้างถึงใน สุฑาภรณ์ เกตุแดง, 2565 : 29) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในเชิงบวก ซึ่งจะแสดงออกว่ามีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การแสดงออกถึงความเป็นเจ้าขององค์การและความจงรักภักดีต่อองค์การ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปแบบของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายด้วยการเต็มใจในการปฏิบัติงาน เสียสละ และอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์การ การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์การ การปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์การ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1983 : 442) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เป็น 2 แนวคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal Commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เช่นเดียวกับแมคกรีและฟอร์ด (McGree and Ford, 1987 : 642) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวความคิดเช่นเดียวกัน ดังนี้

1. ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยที่บุคคลจะนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององคกรเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือที่เป็นอาวุโส การได้รับ

ค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

Mowday et al. (1982) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การนานขึ้นและมีค่านิยมในงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะงานที่ทำ (Role-related Characteristic) การมอบหมายงานที่มีความสำคัญ มีความท้าทายและมีความชัดเจน งานที่มีบทบาทชัดเจนและมีความสอดคล้องกับตนเองมีผลต่อความผูกพัน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีความชัดเจน ไม่ขัดต่อบทบาทต่อผู้ปฏิบัติงานจะมีแนวโน้มต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

3. คุณลักษณะโครงสร้างขององค์การ (Structure Characteristic) ได้แก่ ระบบองค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารและการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อองค์การ กล่าวคือ องค์การที่มีลักษณะองค์การแบบกระจายอำนาจ (Decentralization) และมีความเป็นทางการสูง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น อีกทั้งยังพบว่า การให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์การและมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การก็มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) ประสบการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานกับองค์การสร้างความผูกพันทางจิตใจ ได้แก่ ความรู้สึกว่าองค์การมีความน่าเชื่อถือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมากเท่าใดก็จะยิ่งทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรดีขึ้นและช่วยนำพาองค์การไปสู่ความยั่งยืนในที่สุด มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

ชลทิชา จันทร์คล้อย (2558) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. เหตุผลที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือ หนทางซึ่งตนเองจะสามารถทำประโยชน์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายสำเร็จ

4. จากความหมายคำว่า ความรู้สึกผูกพัน อาจจะคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ

สมเดช มุงเมือง (2558) อธิบายถึงผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์การด้วยใจรักจะทำให้เกิดการขาดงานหรือเปลี่ยนงานน้อย ไม่ชอบเอาตนเองไปผูกมัดกับตำแหน่งของคนอื่น มีความอุสาหะพยายามและมีความเต็มใจในการทำงานสูง อีกทั้งมีผลการปฏิบัติงานดีกว่า ส่วนผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรต่ำนั้น มีแนวโน้มจะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ไม่เต็มใจเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงเท่าที่ทำได้ และมักมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ

กัญจน์ภัส ชูผล (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งสามารถทำนายการลาออกได้ดีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีจะเกิดกับองค์การและผู้ปฏิบัติงานเอง สิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์การปรารถนา

ศิริไชย ศักดิ์ดา (2559) กล่าวถึง บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะเห็นว่างาน คือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจใช้ความพยายามพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณีความพยายามอาจจะทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การจึงมีความสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. สามารถใช้การทำนายอัตราการเข้าหรือออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันเป็นความรู้สึกเหมือนกับการเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์การได้อย่างเต็มที่

3. เป็นตัวประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและผูกพันต่อองค์การของตน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ

นิติพล ภูตะโชติ (2559) กล่าวว่า การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในองค์การเพื่อให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและผูกพันต่อองค์การ สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ (Factors Influence to Motivation) เป็นองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจที่เกี่ยวกับงานที่ทำ (Job Context) การมีปัจจัยนี้ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมของงาน คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ถ้าขาดปัจจัยนี้ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน โดยไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้นและลดการขาดงาน ถ้าไม่มีปัจจัยนี้ในงานจะทำให้ขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

Cherrington (1994 อ้างถึงใน พัศกาญจน์ พวงประเสริฐ, 2559) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การ เกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและอยู่ในองค์การมานานจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ผู้ที่มีแรงจูงในภายในงานมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่การศึกษาสูง

2. ลักษณะงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง

3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ องค์การที่มีการกระจายอำนาจ การให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะสร้างให้เจ้าหน้าที่เกิดความผูกพันต่อองค์การ

4. ลักษณะประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ การรู้สึกว่าตนมีมีความสำคัญต่อองค์การและองค์การเป็นที่พึ่งได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Kahn (1990 อ้างถึงใน ศรัญยา แสงลิ้มสุวรรณ และคณะ, 2556) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน (Engagement Theory) ในสถานที่ทำงาน ซึ่งตีพิมพ์เป็นครั้งแรกในบทความชื่อ “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work” ในวารสาร “Academy Of Management Journal” ซึ่งได้นิยามความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกของพนักงานด้านอารมณ์ ความรู้สึก และทางร่างกาย ในเวลาต่อมามีนักวิชาการจำนวนมากนำแนวคิดนี้ไปศึกษาพัฒนาอย่างกว้างขวาง โดยแนวคิดวิธีแบบความต้องการ-การทำให้พึงพอใจของ Kahn (Kahn’s Need-Satisfying Approach) นี้ แบ่งองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความมีคุณค่า ที่นิยามความรู้สึกของการได้รับการตอบแทนกลับจากการทำหน้าที่ของตนเอง

2. ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถที่แสดงว่าบุคคลนั้น ๆ ไม่มีความกลัว หรือไม่มีผลลัพธ์ในเชิงลบต่อภาพลักษณ์ของตัวเอง สถานะหรืออาชีพ

3. ความพร้อมใช้งาน ที่แสดงถึงความรู้สึกในการเป็นเจ้าของทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการทำงาน

แนวคิดของ Kanter (1968 อ้างถึงใน อัจฉรียา นิลละมัง, 2557) ได้กล่าวถึงรูปแบบความผูกพันต่อองค์การ มีอยู่ 3 รูปแบบ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ หมายถึง บุคคลที่ได้เสียสละให้กับองค์การจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะทิ้งองค์การไป

2. ความผูกพันแบบยึดติด คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์การ โดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบหรือเหรียญตรา

3. ความผูกพันแบบควบคุม คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลถูกยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งจะเป็นการบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์การต้องการ

แนวคิดของ Allen & Meyer (1990 อ้างถึงในชิดชนก แตงอ่อน, 2557) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับและใช้อย่างแพร่หลาย ซึ่งใช้วัดระดับความผูกพันต่ององค์การให้กระจ่างชัดและสามารถประเมินระดับความผูกพันแต่ละบุคคลได้ครอบคลุม โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความรู้สึกผูกพันด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ คือ บุคลากรมีความผูกพันในด้านจิตใจเนื่องจากพวกเขาปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ

2. ความรู้สึกผูกพันด้านการคงอยู่ คือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันในด้านการคงอยู่ เนื่องจากพวกเขาจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์การ

3. ความรู้สึกผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ผูกพันในด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากพวกเขาควรจะอยู่ในองค์การ

ลักษณะทั้ง 3 ประการ เป็นมุมมองความผูกพันอย่างเชื่อมโยงและระดับความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การตามสภาพจิตใจของแต่ละบุคคล เช่น บุคลากรบางคนอาจรู้สึกว่าจำเป็นและควรอยู่ในองค์การ ทั้ง ๆ ที่ไม่ปรารถนาที่จะอยู่ เนื่องจากเขามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในด้านความคงอยู่

3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประวัติความเป็นมา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) เดิมชื่อ สำนักงาน ก.ค. ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ประกาศบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2523

ต่อมาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 54 กำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ประกาศบังคับใช้เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2547 โดยกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ก.ค.ศ.” ให้มีหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หน้าที่และอำนาจ

ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ดังนี้

1. เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ ก.ค.ศ.

2. วิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจัดระบบบริหารราชการในหน่วยงานการศึกษา

3. ศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับมาตรฐาน หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. พัฒนาระบบข้อมูล และจัดทำแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะนโยบาย ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และบริหารเงินทุน ตลอดจนสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7. กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ของหน่วยงานการศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

8. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอ ก.ค.ศ.

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

วิสัยทัศน์ (vision)

"พลิกโฉมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเชื่อมั่น ทันสมัย มีประสิทธิภาพ"

ค่านิยม

ซื่อสัตย์ สุจริต ยึดความถูกต้อง เสียสละ สร้างสรรค์ จิตมุ่งบริการ ทำงานเป็นทีม

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. เสริมสร้างประสิทธิภาพ ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. รักษามาตรฐานและพิทักษ์ระบบคุณธรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์

1. พัฒนา เสริมสร้าง ระบบ กลไลและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. เสริมสร้างเครือข่ายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การของสำนักงาน ก.ค.ศ.

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พินิจ พวงดอก (2541 : 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ, อายุ, ลำดับชั้นยศ, สถานภาพการสมรส, ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์การ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในงาน, การมีส่วนร่วมในการทำงาน, การเห็นความสำคัญของงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และพบว่า ข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

นพวรรณ เลิศมงคล (2549) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรและด้านความศรัทธาต่อองค์การ ส่วนเมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพัน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสำนักงานใหญ่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลัดดาวัณย์ สกุลสุข (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์การ และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง

สุปรียา เตชะอศวนันท์ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ รวมไปถึงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการภูธรภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการที่บุคคลจะทำประโยชน์ให้สังคมได้นั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์การและมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ อันนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์การด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยบุคคลด้านรายได้จากงานพิเศษอื่น ๆ และด้านหนี้สิน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 แตกต่างกัน และผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัด ด้านรายได้พิเศษจากการทำงานต่อเดือน ด้านรายได้จากงานพิเศษอื่น ๆ และด้านหนี้สิน มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุธินี เดชะตา (2551 : บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานหน่วยงานกลางของบริษัทฯ อยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านจากทั้งหมด 8 ด้าน อันได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกัน

และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูงด้วย 2) ความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานระดับจัดการแตกต่างจากพนักงานระดับบังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานบริษัทฯ โดยรวมและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการนึกถึงบริษัทในทางที่ดี ความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความพึงพอใจในงาน ความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัท การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การอย่างเต็มใจ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์การ การตระหนักถึงอนาคตขององค์การ และด้านความศรัทธาที่มีต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) นั้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้าน นั้น ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่พียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

อิสราภรณ์ รัตนเดช (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันธ์ต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นด้านพบว่า บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน 2) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระกว่าปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพการสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับเกียรติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านการได้รับการพัฒนา ศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพที่มีอยู่ในปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การเป็นศิษย์เก่าและการมีอาชีพเสริมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล รีเทลคอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารราเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบสนองจากองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพ รายได้ และอายุงาน

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อต่อองค์การของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การระหว่างข้าราชการสาย ก กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 3) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การระหว่างข้าราชการสายสนับสนุนกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการวิชาชีพ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การและการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ จากการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้างที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยด้านสังกัดคณะแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน 2) ข้าราชการสาย ก และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสาย ก และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ไม่มีความแตกต่างกัน 3) ข้าราชการสายสนับสนุนและพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยองค์การและการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การในเชิงบวก 5) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในเชิงบวก

รตนพร จันทน์เทศ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท แกรมเปี้ยนฟู้ดส์สยาม จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท แกรมเปี้ยนฟู้ดสยาม จำกัด (2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท แกรมเปี้ยนฟู้ดสยาม จำกัด (3) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ

ของพนักงาน บริษัท แกรมเปี้ยนฟู้ดสยาม จำกัด (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท แกรมเปี้ยนฟู้ดสยาม จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน บริษัท แกรมเปี้ยนฟู้ดสยาม จำกัด จำนวน 355 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-30 ปี สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงาน 1-5 ปี ตำแหน่งงานระดับพนักงาน/เจ้าหน้าที่ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท แกรมเปี้ยนฟู้ดสยาม จำกัด โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์การ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์การจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านจิตใจและความผูกพันต่องาน และด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และ 4) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตกในการทำงานของพนักงาน บริษัท แกรมเปี้ยนฟู้ดสยาม จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำนวน 180 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญตามวิธีการของยามาเน่ จำนวน 124 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์การ ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ไพวัณ วัฒนราษฎร์ (2553 : บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเปรียบเทียบกรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่ง ในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่ง ในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ โรงพยาบาลสรรพสิทธิ์ประสงค์ โรงพยาบาลอุบลรักษ์ธนบุรี และโรงพยาบาลราชเวช รวมทั้งศึกษาว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรข้างต้น เพื่อศึกษาความแตกต่างของโรงพยาลแต่ละแห่งและปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ จะมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรข้างต้นด้วยหรือไม่

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 122 คน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ โดยปัจจัยส่วนบุคคล

อารียา การดี (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ระดับความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับดีมาก และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) ซึ่งรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 229 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 15 คน พนักงานราชการ จำนวน 8 คน พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 52 คน และพนักงานเงินทุนหมุนเวียน จำนวน 14 คน จำนวนทั้งสิ้น 318 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2567 แหล่งข้อมูล : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากการคำนวนหาขนาดตัวอย่างของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้สูตรของ Yamane (1967 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ์, 2561) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือมีค่าเท่ากับ 0.05

จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน เมื่อคำนวนแล้วจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 177 คน ตามสูตรดังนี้

$$n = N / 1+ (Ne)^2$$
$$= 318 / 1 + (318 * 0.0025)$$
$$= 318 / 1.795$$
$$\approx 177.15$$
$$= 177 \text{ คน}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่างหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมดหรือขนาดของประชากรทั้งหมด จำนวน 318 คน

e คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Error)

ในที่นี้กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน +/- 0.05

ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 177 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

จากขนาดตัวอย่างทั้งหมด 177 คน ขั้นตอนการได้ตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ของกลุ่มประชากร โดยคำนวนจากการนำสัดส่วนของประชากรแต่ละประเภทของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทาการศึกษาต่อประชากรทั้งหมดไปคูณกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตามตาราง 3.1 หาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสุ่มในแต่ละประเภท โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling) โดยใช้สูตร

จำนวนตัวอย่างในแต่ละประเภท = <u>(จำนวนตัวอย่างทั้งหมด x จำนวนประชากรในแต่ละประเภท)</u>

จำนวนประชากรทั้งหมด

ซึ่งเมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้างต้นแล้ว ผู้ศึกษาดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคัดเลือกแบบตามสะดวก (Convenience Selecton) โดยคัดเลือกจากบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนปนะชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประเภท	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ข้าราชการ	229	127
ลูกจ้างประจำ	15	8
พนักงานราชการ	8	5
พนักงานจ้างเหมาบริการ	52	29
พนักงานทุนหมุนเวียน	14	8
รวม	**318**	**177**

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง 4) โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตรส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม

ขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

ซึ่งลักษณะข้อคำถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 คะแนน	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนน 4 คะแนน	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนน 3 คะแนน	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนน 2 คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนน 1 คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์จะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากัน จะเห็นได้ว่าคะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน การคำนวณระดับคะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตร (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2561) ดังนี้

ความกว้างของชั้น = พิสัย / จำนวนชั้น

= (5-1) / 5

= 0.80 (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)

การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อย เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบโครงสร้างข้อคำถาม การใช้ภาษาและความครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมกับศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัย

4. ผู้ศึกษาสร้างแบบสอบถามและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำ พร้อมแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ หลังจากนั้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ถูกต้อง และตรวจความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาและคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผลการตรวจสอบพบว่า แบบสอบถามในแต่ละข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 แสดงว่า สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์และสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

+1 เมื่อเห็นว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามโครงสร้างที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามโครงสร้างที่ระบุไว้

-1 เมื่อไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามโครงสร้างที่ระบุไว้

ช่วงเกณฑ์ในการพิจารณา คือ

4.1 ถ้าค่า IOC ของข้อคำถามใดมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป หมายความว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ สามารถนำไปใช้ได้

4.2 ถ้าค่า IOC ของข้อคำถามใดน้อยกว่า 0.5 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้ศึกษาอาจพิจารณาปรับปรุงหรือตัดข้อคำถามนั้นทิ้ง

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้ง เพื่อพิจารณาความถูกต้อง (Validity) และปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการ

หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α - Coefficient) จะต้องได้ค่าดัชนีมากกว่า 0.70 ขึ้นไป จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้ ซึ่งมีสูตรดังนี้

สูตร $$\alpha = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1-\frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ จำนวน 30 ตัวอย่าง มีค่าความเชื่อมั่น คือ 0.974 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น คือ 0.963 ด้านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น คือ 0.941 ซึ่งมีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's Alpha)

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	**0.963**
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.835
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	0.903
เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง	0.892
โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.861
การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.837
ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม	0.792
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	0.915
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.938
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	**0.941**
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	0.924
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	0.934
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	0.903
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ	**0.974**

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อขอเก็บข้อมูลกับกลุ่มบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการขอข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้ Google Form ในการสร้างแบบสอบถาม

3. เมื่อผู้ศึกษานำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 177 คน โดยผู้ศึกษารวบรวมจาก Google Form นำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อประมวลผลต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ลงข้อมูลและประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่ององค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีตัวแปรต่างกัน 2 กลุ่ม วิเคราะห์โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-test) และการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีตัวแปรต่างกัน 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ทั้งนี้ ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ในกรณีที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher’s Least Significant Difference (LSD)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ ดังนี้ (Hinkle D.E., 1988 : 118)

ตารางที่ 3.3 การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	**ระดับของความสัมพันธ์**
0.90 ถึง 1.00	มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงมาก
0.70 ถึง 0.89	มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง
0.50 ถึง 0.69	มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง
0.30 ถึง 0.49	มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ
0.00 ถึง 0.29	มีความสัมพันธ์เชิงลบระดับต่ำมาก
-0.90 ถึง -1.00	มีความสัมพันธ์เชิงลบระดับสูงมาก
-0.70 ถึง -0.89	มีความสัมพันธ์เชิงลบระดับสูง
-0.50 ถึง -0.69	มีความสัมพันธ์เชิงลบระดับปานกลาง
-0.30 ถึง -0.49	มีความสัมพันธ์เชิงลบระดับต่ำ
-0.00 ถึง -0.29	มีความสัมพันธ์เชิงลบระดับต่ำมาก

ที่มา : Hinkle D.E. (1988 : 118)

เครื่องหมาย +, - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงไป อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางลบ (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Personal Computer Ins.)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ และพนักงานเงินทุนหมุนเวียน เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 177 คน และนำข้อมูลไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Science) ผู้ศึกษาได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทำงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

ตัวแปร	ความหมาย
n	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	ค่าเฉลี่ย
S.D.	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	ค่าสถิติการทดสอบที (t-test)
F	ค่าสถิติการทดสอบแอฟ (F-Distribution)
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig	ค่าความน่าจะเป็นหรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
Sum of Squares	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม
Mean Square	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม
Degree of Freedoms	ชั้นความเป็นอิสระระหว่างกลุ่มและภายในกลุ่ม
*	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 177 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติค่าความถี่ (จำนวน) และค่าร้อยละ แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 177)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	75	42.4
หญิง	102	57.6
2. อายุ		
21-30 ปี	49	27.7
31-40 ปี	54	30.5
41-50 ปี	28	15.8
51-60 ปี	46	26.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	4.5
ปริญญาตรี	121	68.4
สูงกว่าปริญญาตรี	48	27.1
4. สถานภาพการสมรส		
โสด	99	55.9
สมรส	78	44.1
อื่น ๆ	0	0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 177)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ทำงาน		
1-10 ปี	114	64.4
11-20 ปี	6	3.4
21-30 ปี	31	17.5
มากกว่า 30 ปี	26	14.7
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
10,000-20,000 บาท	87	49.2
20,001-30,000 บาท	21	11.9
30,001-40,000 บาท	11	6.2
มากกว่า 40,000 บาท	58	32.8
รวม	**150**	**100**

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมา คือ อายุ 21-30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 และน้อยที่สุด คือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 สถานภาพการสมรส คือ โสดส่วนใหญ่ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 และอื่น ๆ ไม่มี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ส่วนใหญ่ประสบการณ์ทำงาน คือ 1-10 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมา คือ 21-30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และน้อยที่สุด คือ 11-20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด คือ 10,000-20,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมา คือ มากกว่า 40,000 บาท จำนวน 58 คน ติดเป็นร้อยละ 32.8 และน้อยที่สุด คือ 30,001-40,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

3. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 177 คน แบ่งการศึกษาออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ลักษณะที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงดังตารางที่ 4.2 – 4.10

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางกรศึกษา โดยภาพรวม

(n = 177)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.29	.571	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.34	.721	ปานกลาง
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง	3.44	.617	มาก
4. โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.72	.590	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.95	.614	มาก
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	4.08	.531	มาก
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.78	.545	มาก
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.00	.669	มาก
รวม	**3.70**	**.415**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.70, S.D. = .415) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ($\bar{x}$ = 4.08, S.D. = .531) รองลงมา คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x}$ = 4.00, S.D. = .669) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{x}$ = 3.95, S.D. = .614) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\bar{x}$ = 3.78, S.D. = .545) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.72, S.D. = .590) ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง ($\bar{x}$ = 3.44, S.D. = .617) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{x}$ = 3.34, S.D. = .721) และน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ($\bar{x}$ = 3.29, S.D. = .571)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

(n = 177)

การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.09	.668	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.38	.572	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.32	.677	ปานกลาง
4. ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	3.56	.789	มาก
5. ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร อย่างเหมาะสม	3.08	.742	ปานกลาง
รวม	**3.29**	**.571**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากทางการศึกษา ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมพบว่า ระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.29, S.D. = .571) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ($\bar{x}$ = 3.56, S.D. = .789) รองลงมา คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{x}$ = 3.38, S.D. = .572) และน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร อย่างเหมาะสม ($\bar{x}$ = 3.08, S.D. = .742)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

(n = 177)

สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการรักษาความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.55	.904	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเพียงพอที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.25	.934	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคและพาหนะนำโรค รวมถึงการขจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม	3.47	.754	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดการและปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.15	.853	ปานกลาง
5. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.30	.780	ปานกลาง
รวม	**3.34**	**.721**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมพบว่า ระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.34, S.D. = .721) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการรักษาความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ = 3.55, S.D. = .904) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคและพาหนะนำโรค รวมถึงการขจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม ($\bar{x}$ = 3.47, S.D. = .754) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดการและปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{x}$ = 3.15, S.D. = .853)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง

(n = 177)

เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ และขีดความสามารถของตนเอง	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**
1. ท่านได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.40	.792	มาก
2. ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.50	.692	มาก
3. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.44	.729	มาก
4. ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถตามความถนัด	3.49	.675	มาก
5. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนให้ท่านฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	3.37	.915	มาก
รวม	**3.44**	**.617**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง โดยภาพรวมพบว่า ระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.44, S.D. = .617) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{x}$ = 3.50, S.D. = .692) รองลงมา คือ ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถตามความถนัด ($\bar{x}$ = 3.49, S.D. = .675) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนให้ท่านฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ = 3.37, S.D. = .915)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

(n = 177)

โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.82	.721	มาก
2. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	3.92	.686	มาก
3. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.43	.759	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนอย่างเหมาะสม	3.45	.753	มาก
5. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.98	.682	มาก
รวม	**3.72**	**.590**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.72, S.D. = .590) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{x}$ = 3.98, S.D. = .682) รองลงมา คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}$ = 3.92, S.D. = .686) และน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.43, S.D. = .759)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

(n = 177)

การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.07	.728	มาก
2. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.15	.769	มาก
3. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี	3.96	.734	มาก
4. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	3.55	.845	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค	4.03	.745	มาก
รวม	**3.95**	**.614**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยภาพรวมพบว่า ระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.95, S.D. = .614) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{x}$ = 4.15, S.D. = .769) รองลงมา คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 4.07, S.D. = .728) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ ($\bar{x}$ = 3.55, S.D. = .845)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

(n = 177)

ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
1. ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในสถานที่ทำงานอย่างเปิดเผย	3.81	.591	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน	3.98	.661	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาแสดงออกในการเคารพสิทธิส่วนบุคคล	4.03	.690	มาก
4. หากท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด ท่านจะได้รับการพิจารณาหรือถูกลงโทษอย่างยุติธรรม	4.08	.665	มาก
5. ท่านได้รับคำแนะนำและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.48	.585	มากที่สุด
รวม	**4.08**	**.531**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม โดยภาพรวมพบว่า ระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.08, S.D. = .531) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับคำแนะนำและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. = .585) รองลงมา คือ หากท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด ท่านจะได้รับการพิจารณาหรือถูกลงโทษอย่างยุติธรรม ($\bar{x}$ = 4.08, S.D. = .665) และน้อยที่สุด คือ ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในสถานที่ทำงานอย่างเปิดเผย ($\bar{x}$ = 3.81, S.D. = .591)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

(n = 177)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน	3.50	.585	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีระยะการทำงานที่เหมาะสม	3.74	.640	มาก
3. ท่านมีเวลาผ่อนคลายระหว่างการปฏิบัติงาน	3.69	.752	มาก
4. ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.93	.728	มาก
5. ท่านสามารถจัดสรรเวลาว่างให้ครอบครัว สังคม และตนเอง	4.04	.718	มาก
รวม	**3.78**	**.545**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม โดยภาพรวมพบว่า ระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.78, S.D. = .545) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถจัดสรรเวลาว่างให้ครอบครัว สังคม และตนเอง ($\bar{x}$ = 4.04, S.D. = .718) รองลงมา คือ ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x}$ = 3.93, S.D. = .728) และน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน ($\bar{x}$ = 3.50, S.D. = .585)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

(n = 177)

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ	4.08	.738	มาก
2. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.99	.719	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านสิ่งแวดล้อม	3.89	.735	มาก
4. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทะนุบำรุงประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม	4.03	.779	มาก
5. ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานที่ทำประโยชน์ต่อสังคม	4.02	.687	มาก
รวม	**4.00**	**.669**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมพบว่า ระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.00, S.D. = .669) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ = 4.08, S.D. = .738) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทะนุบำรุงประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ($\bar{x}$ = 4.03, S.D. = .779) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านสิ่งแวดล้อม ($\bar{x}$ = 3.89, S.D. = .735)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

4. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 177 คน แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงดังตารางที่ 4.11 – 4.14

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม

(n = 177)

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.01	.622	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	4.21	.520	มากที่สุด
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	4.01	.592	มาก
รวม	**4.08**	**.500**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.08, S.D. = .500 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = .520) รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ($\bar{x}$ = 4.01, S.D. = .622 และ .592)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านินมขององค์การ

(n = 177)

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**
1. ท่านมีความภูมิใจที่ท่านเป็นบุคลากรของหน่วยงานนี้	4.06	.680	มาก
2. การบริหารงานขององค์การสอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	4.01	.644	มาก
3. ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์การสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี	3.98	.665	มาก
4. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานนี้	3.92	.808	มาก
5. ท่านพัฒนาตนเองเพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของหน่วยงาน	4.07	.674	มาก
รวม	**4.00**	**.621**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยภาพรมพบว่า ระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.00, S.D. = .621) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านพัฒนาตนเองเพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของหน่วยงาน ($\bar{x}$ = 4.07, S.D. = .674) รองลงมา คือ ท่านมีความภูมิใจที่ท่านเป็นบุคลากรของหน่วยงานนี้ ($\bar{x}$ = 4.06, S.D. = .680) และน้อยที่สุด คือ ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานนี้ ($\bar{x}$ = 3.92, S.D. = .808)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ

(n = 177)

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ	4.22	.576	มากที่สุด
2. ท่านเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ตามที่ได้รับมอบหมาย	4.31	.601	มากที่สุด
3. ท่านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.31	.603	มากที่สุด
4. ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขอองค์การ	4.10	.523	มาก
5. ในบางครั้งท่านต้องทำงานล่วงเวลาให้กับองค์การ แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม	4.14	.625	มาก
รวม	**4.21**	**.520**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.13 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยภาพรวมพบว่า ระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = .520) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามที่ได้รับมอบหมายและท่านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{x}$ = 4.31, S.D. = .601 และ .603) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ ($\bar{x}$ = 4.22, S.D. = .576) และน้อยที่สุด คือ ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ ($\bar{x}$ = 4.10, S.D. = .523)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

(n = 177)

ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	**$\bar{x}$**	**S.D.**	**ระดับ**
1. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	3.92	.620	มาก
2. ท่านปกป้อง รักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ขององค์การอย่างเต็มที่	4.11	.714	มาก
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.15	.658	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้ท่านไม่คิดเปลี่ยนที่ทำงานใหม่	3.89	.673	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ	4.01	.723	มาก
รวม	**4.01**	**.591**	**มาก**

จากตารางที่ 4.14 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ โดยภาพรวมพบว่า ระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.01, S.D. = .591) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ($\bar{x}$ = 4.15, S.D. = .658) รองลงมา คือ ท่านปกป้อง รักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ขององค์การอย่างเต็มที่ ($\bar{x}$ = 4.11, S.D. = .714) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้ท่านไม่คิดเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ ($\bar{x}$ = 3.89, S.D. = .673)

5. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบจำแนกตามเพศกับความผูกพันต่อองค์การสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-test เปรียบเทียบจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์การสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD แสดงดังตารางที่ 4.15 – 4.24

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ

(n = 177)

จำแนกตามเพศ	**ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**				
	n	**$\bar{X}$**	**S.D.**	**t**	**Sig**
ชาย	75	4.20	.391	3.058	0.03*
หญิง	102	3.99	.552		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอายุ

(n = 177)

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	อายุ	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig
	21-30 ปี	4.21	.397	11.201	.000**
	31-40 ปี	4.26	.466		
	41-50 ปี	4.02	.283		
	51-60 ปี	3.77	.589		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามวิธี LSD รายละเอียดดังตาราง 4.17

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอายุ

(n = 177)

อายุ	$\overline{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
21-30 ปี	4.21	-	-	-	.44431*
31-40 ปี	4.26	-	-	.23536*	.49157*
41-50 ปี	4.02	-	-	-	.25621*
51-60 ปี	3.77	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยศิลปากร

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 177)

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig
ของบุคลากรสำนักงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.21	.406		
คณะกรรมการข้าราชการครู	ปริญญาตรี	4.20	.402	15.783	.000**
และบุคลากรทางการศึกษา	สูงกว่าปริญญาตรี	3.76	.597		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามวิธี LSD รายละเอียดดังตาราง 4.19

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 177)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.21	-	-	.45833*
ปริญญาตรี	4.20	-	-	.43836*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.76	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่ำว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการสมรส

(n = 177)

	สถานภาพการสมรส	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	โสด	4.00	.535	6.442	.012*
	สมรส	4.18	.433		
	อื่น ๆ	-	-		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n = 177)

	ประสบการณ์ทำงาน	$\overline{X}$	**S.D.**	**F**	**Sig**
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1-10 ปี	4.19	.433	7.118	.000**
	11-20 ปี	4.28	.412		
	21-30 ปี	3.88	.403		
	มากกว่า 30 ปี	3.80	.700		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามวิธี LSD รายละเอียดดังตาราง 4.22

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n = 177)

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	1-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
1-10 ปี	4.19	-	-	.30913*	.38655*
11-20 ปี	4.28	-	-	-	.47778*
21-30	3.88	-	-	-	-
มากกว่า 30 ปี	3.80	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 21-30 ปี และมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n = 177)

	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	10,000-20,000 บาท	4.12	.401	11.193	.000**
	20,001-30,000 บาท	4.49	.484		
	30,001-40,000 บาท	4.19	.344		
	มากกว่า 40,000 บาท	3.84	.550		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n = 177)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\overline{X}$	10,000-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
10,000-20,000 บาท	4.12	-	-.36869*	-	.28199*
20,001-30,000 บาท	4.49	-	-	-	.65068*
30,001-40,000 บาท	4.19	-	-	-	.34650*
มากกว่า 40,000 บาท	3.84	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แบ่งการศึกษาออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ลักษณะที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(n = 177)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.29	.571	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.34	.721	ปานกลาง
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง	3.44	.617	มาก
4. โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.72	.590	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.95	.614	มาก
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	4.08	.531	มาก
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.78	.545	มาก
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.00	.669	มาก
รวม	**3.70**	**.415**	**มาก**

จากตารางที่ 4.25 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.70, S.D. = .415) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ($\bar{x}$ = 4.08, S.D. = .531) รองลงมา คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x}$ = 4.00, S.D. = .669) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{x}$ = 3.95,

S.D. = .614) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\bar{x}$ = 3.78, S.D. = .545) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.72, S.D. = .590) ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง ($\bar{x}$ = 3.44, S.D. = .617) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{x}$ = 3.34, S.D. = .721) และน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ($\bar{x}$ = 3.29, S.D. = .571) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(n = 177)

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.01	.621	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	4.21	.520	มากที่สุด
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	4.01	.592	มาก
รวม	**4.08**	**.500**	**มาก**

จากตารางที่ 4.26 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.08, S.D. = .500) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = .520) รองลงมา คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ($\bar{x}$ = 4.01, S.D. = .591) และน้อยที่สุด คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{x}$ = 4.00, S.D. = .621) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์การแตกต่างกัน โดยการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยเพศกับความผูกพันต่อองค์การสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-test เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับความผูกพันต่อองค์การสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แสดงดังตารางที่ 4.27 - 4.37

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ

(n = 177)

ความผูกพันต่อองค์การ	ชาย (n = 75)		หญิง (n = 102)		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ	4.19	.446	3.87	.697	3.625	.000
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	4.23	.427	4.20	.581	.437	.662
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	4.19	.632	3.87	.527	3.472	.001
รวม	**4.20**	**.391**	**3.99**	**.552**	**3.058**	**.003**

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศในภาพรวมแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน (t = 3.058, Sig = 0.03) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ (t = 3.625, Sig = .000) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ (t = 3.472, Sig = .001) จึงยอมรับสมมติฐาน และบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน ด้านความความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ (t = .437, Sig = .662) จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอายุ

(n = 177)

	อายุ	$\overline{X}$	S.D.
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	21-30 ปี	4.21	.397
	31-40 ปี	4.26	.466
	41-50 ปี	4.02	.283
	51-60 ปี	3.77	.589

ตารางที่ 4.29 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	13.852	3	4.617	14.754	.000
	ภานในกลุ่ม	54.140	173	.313		
	รวม	67.992	176			

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4.768	3	1.589	6.419	.000
	ภานในกลุ่ม	42.834	173	.248		
	รวม	47.602	176			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	10.133	3	3.378	11.353	.000
	ภานในกลุ่ม	51.469	173	.298		
	รวม	61.602	176			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	7.164	3	2.388	11.201	.000
	ภานในกลุ่ม	36.885	173	.213		
	รวม	44.045	176			

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.28 และ 4.29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอายุ ผู้ศึกษาดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน (F = 11.201, Sig = .000) จึงยอมรับสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ ด้านความความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การแตกต่างกันในทุกด้าน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 177)

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	S.D.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.22	.406
	ปริญญาตรี	4.20	.402
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.76	.597

ตารางที่ 4.31 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	13.076	2	6.538	20.715	.000
	ภานในกลุ่ม	54.916	174	.316		
	รวม	67.992	176			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.313	2	.157	.576	.563
	ภานในกลุ่ม	47.289	174	.272		
	รวม	47.602	176			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	14.090	2	7.045	25.802	.000
	ภานในกลุ่ม	47.511	174	.273		
	รวม	61.602	176			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.763	2	3.382	15.783	.000
	ภานในกลุ่ม	37.282	174	.214		
	รวม	44.045	176			

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.30 และ 4.31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้ศึกษาดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน (F = 15.783, Sig = .000) จึงยอมรับสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ (F = 20.715, Sig = .000) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ (F = 25.802, Sig = .000) จึงยอมรับสมมติฐาน และบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ (F = .576, Sig = .563) จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการสมรส

(n = 177)

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	สถานภาพการสมรส	$\overline{X}$	S.D.
	โสด	4.00	.535
	สมรส	4.18	.433
	อื่น ๆ	-	-

ตารางที่ 4.33 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.637	1	.637	1.655	.200
	ภานในกลุ่ม	67.355	175	.385		
	รวม	67.992	176			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	5.195	1	5.195	21.437	.000
	ภานในกลุ่ม	42.407	175	.242		
	รวม	47.602	176			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.455	1	.455	1.302	.255
	ภานในกลุ่ม	61.147	175	.349		
	รวม	61.602	176			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.564	1	1.564	6.442	.012
	ภานในกลุ่ม	42.482	175	.243		
	รวม	44.045	176			

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.32 และ 4.33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการสมรส ผู้ศึกษาดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน (F = 6.442, Sig = .012) จึงปฏิเสธสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย

และค่านิยมองค์การ (F = 1.655, Sig = .200) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ (F = 1.302, Sig = .255) จึงปฏิเสธสมมติฐาน และบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน ด้านความความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ (F = 21.437, Sig = .000) จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n = 177)

	ประสบการณ์ทำงาน	$\overline{X}$	S.D.
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1-10 ปี	4.19	.433
	11-20 ปี	4.28	.412
	21-30 ปี	3.88	.403
	มากกว่า 30 ปี	3.80	.700

ตารางที่ 4.35 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	9.042	3	3.014	8.864	.000
	ภานในกลุ่ม	58.949	173	.341		
	รวม	67.992	176			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.635	3	.878	3.379	.000
	ภานในกลุ่ม	44.967	173	.260		
	รวม	47.602	176			

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	6.148	3	2.049	6.393	.000
	ภานในกลุ่ม	55.454	173	.321		
	รวม	61.602	176			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.839	3	1.613	7.118	.000
	ภานในกลุ่ม	39.206	173	.227		
	รวม	44.045	176			

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.34 และ 4.35 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ผู้ศึกษาดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบกรณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน (F = 7.118, Sig = .000) จึงยอมรับสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ ด้านความความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การแตกต่างกันในทุกด้าน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n = 177)

	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	**$\bar{X}$**	**S.D.**
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	10,000-20,000 บาท	4.12	.401
	20,001-30,000 บาท	4.49	.484
	30,001-40,000 บาท	4.19	.344
	มากกว่า 40,000 บาท	3.84	.550

ตารางที่ 4.37 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์การ	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS.**	**df.**	**MS.**	**F**	**Sig**
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	14.496	3	4.832	15.626	.000
	ภานในกลุ่ม	53.496	173	.309		
	รวม	67.992	176			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	5.655	3	1.885	7.774	.000
	ภานในกลุ่ม	41.947	173	.242		
	รวม	47.602	176			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	5.386	3	1.795	5.524	.001
	ภานในกลุ่ม	56.216	173	.325		
	รวม	61.602	176			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	7.160	3	2.387	11.193	.000
	ภานในกลุ่ม	36.886	174	.213		
	รวม	44.045	176			

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จากตารางที่ 4.36 และ 4.37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ศึกษาดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน (F = 11.193, Sig = .000) จึงยอมรับสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ ด้านความความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การแตกต่างกันในทุกด้าน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 4.38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่า Sig ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	**ความผูกพันต่อองค์การ**	
	r	**Sig**
คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม	.709**	.000
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.287**	.000
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	.449**	.000
เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง	.433**	.000
โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	.556**	.000
การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.428**	.000
ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	.552**	.000
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	.526**	.000
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.639**	.000

จากตารางที่ 4.38 จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r = .709**) เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายด้านกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุก ๆ ด้าน จึงยอมรับสมมติฐาน โดยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (r = .639**) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (r = .556**) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (r = .552**) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (r = .526**) มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (r = .449**) ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง (r = .433**) และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (r = .428**) มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (r = .287**) มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก

การทดสอบสมมติฐานของการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลปรากฏดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1. บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง		✓
2. บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง		✓
3. บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่แตกต่างกัน	✓	
3.1 เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	
3.2 อายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	
3.3 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	
3.4 สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ		✓
3.5 ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	
4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	

จากตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การศึกษาครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานการศึกษา 1 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

งานวิจัยนี้ปฏิเสธสมมติฐาน จำนวน 3 ข้อ

ข้อที่ 1 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานในข้อนี้

ข้อที่ 2 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานในข้อนี้

ข้อที่ 3 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่แตกต่างกัน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยในข้อนี้ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม

ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) โดยตัวแปรอิสระที่ใช้ในการทดสอบ คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรตามที่ใช้ในการทดสอบ คือ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังตารางที่ 4.40 – 4.43

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม

(n = 177)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ	**ความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม**			
	r	**Sig**	**ระดับความสัมพันธ์**	**ทิศทาง**
คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม	.709**	.000	สูง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .709

ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

(n = 177)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ			
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.214**	.004	ต่ำมาก	เดียวกัน
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	.510**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง	.417**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	.604**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.370**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	.524**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	.411**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.592**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ

(n = 177)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	**ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ**			
	r	**Sig**	**ระดับความสัมพันธ์**	**ทิศทาง**
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.166*	.028	ต่ำมาก	เดียวกัน
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	.183*	.015	ต่ำมาก	เดียวกัน
เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง	.372**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	.373**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.244**	.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	.461**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	.336**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.407**	.000	ต่ำ	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

(n = 177)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	**ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ**			
	r	**Sig**	**ระดับความสัมพันธ์**	**ทิศทาง**
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.357**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	.443**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง	.334**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	.447**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.482**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	.445**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	.606**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.642**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. การอภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะการศึกษา

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 318 คน ใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 177 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามที่เป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 2 ตอน รวมทั้งสิ้น 55 ข้อ โดยนำแบบสอบถามที่ได้เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน เมื่อมีการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 ชุด ด้วย Google Form แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α - Coefficient) จะต้องได้ค่าดัชนีมากกว่า 0.70 ขึ้นไป สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีตัวแปรต่างกัน 2 กลุ่มวิเคราะห์โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-test) และการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีตัวแปรต่างกัน 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ทั้งนี้ ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ในกรณีที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher’s Least Significant Difference (LSD) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ผลการศึกษา

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า

1.3.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากทางการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.08 รองลงมา คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.95 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีค่าเฉลี่ย 3.78 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.72 ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.44 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 3.34 และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.29 ตามลำดับ

จากสมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ที่ 3.70 การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1

1.3.2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากทางการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.21 รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.01 ตามลำดับ

จากสมมติฐานที่ 2 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ที่ 4.08 การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2

1.3.3 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน ($t = 3.058$, Sig = 0.03) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมมติฐานที่ 3.1 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์การแตกต่างกัน โดยภาพรวมอยู่ที่ $t = 3.058$, Sig = 0.03 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน

การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน ($F = 11.201$, Sig = 0.00) อย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมมติฐานที่ 3.2 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์การแตกต่างกัน โดยภาพรวมอยู่ที่ F = 11.201, Sig = 0.00 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน

การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน (F = 15.783, Sig = 0.00) อย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมมติฐานที่ 3.3 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์การแตกต่างกัน โดยภาพรวมอยู่ที่ F = 15.783, Sig = 0.00 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน

การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน (F = 6.442, Sig = 0.12) อย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมมติฐานที่ 3.4 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์การแตกต่างกัน โดยภาพรวมอยู่ที่ F = 6.442, Sig = 0.12 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน

การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน (F = 7.118, Sig = 0.00) อย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมมติฐานที่ 3.5 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์การแตกต่างกัน โดยภาพรวมอยู่ที่ F = 7.118, Sig = 0.00 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน

การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน (F = 11.193, Sig = 0.00) อย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมมติฐานที่ 3.6 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์การแตกต่างกัน โดยภาพรวมอยู่ที่ F = 11.193, Sig = 0.00 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน

1.3.4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .709 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (r = .639**) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (r = .556**) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (r = .552**) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (r = .526**) มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (r = .449**) ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง (r = .433**) และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (r = .428**) มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (r = .287**) มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก

2. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถอภิปรายผลการศึกษาที่ได้ ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตาม

สมมติฐานที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่าบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีความสำคัญอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ซึ่งสอดคล้องกับ ลัดดาวัณย์ สกุลสุข (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์การ และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาข้างต้นทำให้ทราบได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสำคัญมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีความเป็นประชาธิปไตย ทำให้บุคลากรมีสิทธิและความเสมอภาคที่เท่าเทียมกัน เคารพในสิทธิส่วนบุคคล และยอรับความขัดแย้งทางความคิด

2.2 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่าบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความผูกพนต่อองค์การยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ซึ่งสอดคล้องกับ วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ

จากผลการศึกษาข้างต้นทำให้ทราบได้ว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลเชิงบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์และส่งผลให้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3.1 3.2 3.3 3.5 และ 3.6 ตามลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับ นพวรรณ เลิศมงคล (2549) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคในสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความศรัทธาต่อองค์การ ส่วนเมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสำนักงานใหญ่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษาข้างต้นทำให้ทราบได้ว่าบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์การแตกต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

2. อายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้มีความแตกต่างเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่มีอายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่มีอายุมาก ในขณะที่คนที่มีอายุมากมักจะมีความคิดอนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการรับรู้ข่าวสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจข่าวสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ หากไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลที่เพียงพอ

4. ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การนั้น เป็นระยะเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ทำงาน ทักษะ ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน เนื่องจาก รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นตัวชี้วัดความสามารถในการใช้จ่ายของบุคลากร

6. สถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน สถานภาพการสมรสโสด หรือสมรส ไม่ใช่ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.4 ผลการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ซึ่งสอดคล้องกับ อารียา การดี (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ระดับความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับดีมาก และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของครุและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครุและบุคลากรทางการศึกษา

จากผลการศึกษาข้างต้นทำให้ทราบได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการคครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ต่อสังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษา

3.1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่พียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรปรับปริมาณงานให้มีความสมดุลกับบุคลากรอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในการมอบหมายงาน การปรับเงินเดือนให้เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ จากการทำงานที่ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดสรรแก่บุคลากรได้ นอกจากนี้ ส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องการวางแผนทางการเงินแก่บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีผลทำให้เกิดการวางแผนทางการเงินและรับมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.1 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ควรมีความเชื่อมั่นว่าหน่วยงานให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำมาพัฒนาความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในอนาคตได้ ความรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ลดการขอโอน ย้ายไปยังหน่วยงานอื่นได้

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร บุคลากรควรมีความเสียสละและทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ที่ตั้งไว้ และทำให้องค์การเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นผลดีต่อองค์การทั้งสิ้น

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หน่วยงานควรมีการสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานเพื่อลดการขอโอน ย้าย หรือลาออก การพิจารณาความเหมาะสมของผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรพึงได้รับ เพราะผลตอบแทนมีความสำคัญที่ทำให้บุคลากรยังคงอยู่กับองค์การและทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ประโยชน์ที่ได้รับจากการเกษียณอายุราชการ มิตรภาพ ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

3.3.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การในเชิงลึก เช่น การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์รายบุคคลและแบบกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลโดยละเอียดและสามารถนำผลไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานและออกแบบแผนการดำเนินงานได้ดียิ่งขึ้น

3.3.2 ควรมีการศึกษา เรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บรรณานุกรม

กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). *ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ* [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2561). *สถิติสำหรับงานวิจัย* (12 พิมพ์ครั้งที่). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกวลี พ่วงศรี. (2557). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป* [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ชลทิชา จันทร์คล้อย. (2558). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจค้าปลีก (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร)* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธันวนี ประกอบของ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่* [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นพวรรณ เลิศมงคล. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสำนักงานใหญ่* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์การ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิศารัตน์ ศิลปะเดช. (2540). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ภาควิชาสังคมวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. สถาบันราชภัฏธนบุรี.

เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). *ความผูกพันต่ององค์การของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด* [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

บริรักษ์ เชาว์กบินทร์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดตราด* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (10 พิมพ์ครั้งที่). สุวีริยาสาสน์.

ปรานอม กิตติดุษฎีธรรม. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิยกนิฏฐ์ โชติวนิช. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย. *วารสารนักบริหาร, 37*(1), 83–96.

ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษากรณีโรงเรียนในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พินิจ พวงดอก. (ม.ป.ป.). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ* [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ไพวัณ วัฒนราษฎร์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเปรียบเทียบกรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่ง ในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2561). *หลักสถิติวิจัยและการใช้โทรแกรม* (5 พิมพ์ครั้งที่). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รตนพร จันทน์เทศ. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แกรมเปี้ยนฟู้ดส์สยาม* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พระนครศรีอยุธยา* [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ลัดดาวัณย์ สกุลสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนัดกงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วราภรณ์ สกุลรัมย์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

วุฒิพงษ์ พร้อมสุข. (2561). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5* [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศรีธนา บุญเศรษฐ์. (2560). *การสร้างความผูกพันของพนักงาน. ในประมวลสาระชุดวิชาเศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 14*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศิริชัย ศักดา. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในอำเภอมณีสงคราม จังหวัดนครพนม* [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร*. ศูนย์วิจัยและพัฒนา.

สมเดช มุงเมือง. (2558). พฤติกรรมองค์การ. *คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*.

สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM* [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุฑาภรณ์ เกตุแดง. (ม.ป.ป.). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันตก* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุดารัตน์ ครุฑลึก. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุธีนี เดชะตา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุปรียา เตชะอศวนันท์. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5* [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อทิตยา ดวงสุวรรณ. (2552). *การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

อมรพจี อุปมัย. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศุภนิมิตแห่งประเทศไทย* [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรัญญา ออมสินสมบูรณ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมการแพทย์ทหารบก. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 7*(2), 87–98.

อิสราภรณ์ รัตนเดช. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ปัตตานี. *มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.*

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, *63*(10), 1–18.

Baron, R. A. (1986). *Behavior on Organizations* (2nd ed.). Allyn and Bacon.

Buchanan II, B. (1974). *Building Organizational Commitment: Socialization of Managers in Work Organization* (Vol. 19).

Cherrington, W. B. (1994). *Critical Care Nursing Practice Regarding Patient Anxiety Assessment and Management*. *19*(5), 276–288.

Clayton Alderfer, P. (1976). ERG Theory of Motivation Clayton Alderfer's Revision of Abraham Maslow. *New York*.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). *Behavior in organization: Under Standing and Managing the human side of work (5th ed.)*.

Hackman, R. J., & Suttle, L. J. (1977). *Improving Life at Work: Bahavior Science Approach to Organizational Change Santa Monica*.

Hinkle, D. E. (1988). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*.

Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organizational Development and Change*.

Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *33*(4), 692–724.

Kanter, R. M. (1968). *American. Sociological Review*. *33*(1), 499–517.

McGee, C. W., & Robert, C. Ford. (1987). *Two (One More) Dismensions of Organizational Commitment: Reexamination of the Affective and Continuance Commitment Scales*. *72*(4), 368–642.

Mowday, M. (1982). *Absenteeism and Turnover*.

Sheldon, M. E. (1971). *Investment and Involvement as Mechanism Predicting Commitment to the Organizational* (Vol. 16). Administrative Science Quarterly.

Steer, R. M., & Porter, L. (1991). *Motivation and Work Behavior* (5th ed.).

Walton, R. E. (1973). *Quality of Working Life: What is it?* (1st ed., Vol. 15). Sloan Management Review.

Werther, W. B., & Davis, K. (1993). *Human Resources and Personnel Management* (4th ed.).

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. กรุณาตอบคำถามด้วยความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ

3. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะเก็บเป็นความลับซึ่งจะนำผลข้อมูลมาใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด

สุโขทัยธรรมาธิราช

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นางวศินี สาลีนาค
การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ปีการศึกษา 2566

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามให้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หรือเติมข้อความให้สมบูรณ์

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 21 - 30 ปี ☐ 2. 31 - 40 ปี ☐ 3. 41 – 50 ปี ☐ 4. 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี ☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพการสมรส

☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส ☐ 3. อื่น ๆ

5. ประสบการณ์ทำงาน

☐ 1. 1-10 ปี ☐ 2. 11-20 ปี ☐ 3. 21-30 ปี ☐ 4. มากกว่า 30 ปี

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 1. 10,001-20,000 บาท ☐ 2. 20,001-30,000 บาท

☐ 3. 30,001-40,000 บาท ☐ 4. มากกว่า 40,000 บาท

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยในแต่ละข้อมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	<u>ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</u>					
7.	ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
8.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
9.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
10.	ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน					
11.	ท่านได้รับสวสัดิการด้านต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยายาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร อย่างเหมาะสม					
	<u>สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย</u>					
12.	หน่วยงานของท่านมีการรักษาความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
13.	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเพียงพอที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
14.	หน่วยงานของท่านมีการควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคและพาหะนำโรค รวมถึงการขจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม					
15.	หน่วยงานของท่านมีการจัดการและปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม					
16.	ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
	<u>เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง</u>					
17.	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ					
18.	ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
19.	**ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
20	ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถตามความถนัด					
21.	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนให้ท่านฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
22.	**โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน** หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
23.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ					
24.	ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					
25.	หน่วยงานของท่านมีการโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนอย่างเหมาะสม					
26.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
27.	**การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น** ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
28.	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
29.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี					
30.	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ					
31.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค					
32.	**ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม** ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในสถานที่ทำงานอย่างเปิดเผย					
33.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน					
34.	ผู้บังคับบัญชาแสดงออกในการเคารพสิทธิส่วนบุคคล					
35.	หากท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด ท่านจะได้รับการพิจารณาหรือถูกลงโทษอย่างยุติธรรม					
36.	ท่านเลือกที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้น เมื่อรู้ว่างานนั้นไม่ถูกต้อง					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
37.	<u>**ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม**</u> ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน					
38.	หน่วยงานของท่านมีระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสม					
39.	ท่านมีเวลาผ่อนคลายระหว่างการปฏิบัติงาน					
40.	ท่านสามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
41.	ท่านสามารถจัดสรรเวลาว่างให้ครอบครัว สังคม และตนเอง					
42.	<u>**ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม**</u> หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ					
43.	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
44.	หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านสิ่งแวดล้อม					
45.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทะนุบำรุงประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม					
46.	ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานที่ทำประโยชน์ต่อสังคม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยในแต่ละข้อมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 หมายถึง เห็นด้วนปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	<u>ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</u>					
47.	ท่านมีความภูมิใจที่ท่านเป็นบุคลากรของหน่วยงานนี้					
48.	การบริหารงานขององค์การสอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงาน					
49.	ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์การสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี					
50.	ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานนี้					
51.	ท่านพัฒนาตนเองเพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของหน่วยงาน					
	<u>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร</u>					
52.	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ					
53.	ท่านเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามที่ได้รับมอบหมาย					
54.	ท่านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
55.	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ					
56.	ในบางครั้งท่านต้องทำงานล่วงเวลาให้กับองค์การแม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม					
	<u>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร</u>					
57.	ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ					
58.	ท่านปกป้อง รักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ขององค์การอย่างเต็มที่					
59.	ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
60.	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้ท่านไม่คิดเปลี่ยนที่ทำงานใหม่					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน ก.ค.ศ.	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
61.	หน่วยงานของท่านมีความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์การ					

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ภาคผนวก ข

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ผลการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย
เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามให้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หรือเติมข้อความให้สมบูรณ์

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 21 - 30 ปี ☐ 2. 31 - 40 ปี ☐ 3. 41 – 50 ปี ☐ 4. 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี ☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพการสมรส

☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส ☐ 3. อื่น ๆ

5. ประสบการณ์ทำงาน

☐ 1. 1-10 ปี ☐ 2. 11-20 ปี ☐ 3. 21-30 ปี ☐ 4. มากกว่า 30 ปี

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 1. 10,001-20,000 บาท ☐ 2. 20,001-30,000 บาท

☐ 3. 30,001-40,000 บาท ☐ 4. มากกว่า 40,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์และเนื้อหาในการวิจัย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนน โดยในแต่ละข้อมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

+1 หมายถึง เหมาะสม 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ -1 หมายถึง ไม่เหมาะสม

ข้อ	**ข้อคำถาม**	**ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ**			**ค่า IOC**	**แปลผล**
		ท่านที่ 1	**ท่านที่ 2**	**ท่านที่ 3**		
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล						
1.	เพศ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.	อายุ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.	ระดับการศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.	สถานภาพการสมรส	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5.	ประสบการณ์ทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6.	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
7.	**<u>การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</u>** ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	1	1	0	0.67	ใช้ได้
11.	ท่านได้รับสวสัดิการด้านต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยายาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12.	**<u>สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย</u>** หน่วยงานของท่านมีการรักษาความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
13.	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเพียงพอที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14.	หน่วยงานของท่านมีการควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคและพาหะนำโรค รวมถึงการขจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15.	หน่วยงานของท่านมีการจัดการและปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16.	ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17.	**<u>เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง</u>** ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18.	ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
19.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20.	ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถตามความถนัด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
21.	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนให้ท่านฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22.	**<u>โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน</u>** หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
23.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
24.	ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
25.	หน่วยงานของท่านมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม	1	1	0	0.67	ใช้ได้
26.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	1	0	0.67	ใช้ได้
27.	**<u>การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</u>** ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
28.	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
29.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
30.	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
31.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค	1	1	1	1.00	ใช้ได้
32.	**<u>ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม</u>** ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในสถานที่ทำงานอย่างเปิดเผย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
33.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
34.	ผู้บังคับบัญชาแสดงออกในการเคารพสิทธิส่วนบุคคล	1	1	1	1.00	ใช้ได้
35.	หากท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด ท่านจะได้รับการพิจารณาหรือถูกลงโทษอย่างยุติธรรม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
36.	ท่านเลือกที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้น เมื่อรู้ว่างานนั้นไม่ถูกต้อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
37.	**<u>ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม</u>** ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
38.	หน่วยงานของท่านมีระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
39.	ท่านมีเวลาผ่อนคลายระหว่างการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
41.	ท่านสามารถจัดสรรเวลาว่างให้ครอบครัว สังคม และตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
42.	**<u>ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม</u>** หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
43.	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
44.	หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านสิ่งแวดล้อม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
45	หน่วยงานของท่านสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทะนุบำรุงประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
46.	ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานทำประโยชน์ต่อสังคม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
47.	**<u>ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</u>** ท่านมีความภูมิใจที่ท่านเป็นบุคลากรของหน่วยงานนี้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
48.	การบริหารงานขององค์การสอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
49.	ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์การสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
50.	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	1	1	0	0.67	ใช้ได้
51.	หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	1	1	0	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
52.	**<u>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร</u>** ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
53.	ท่านเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
54.	ท่านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
55.	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
56.	ในบางครั้งท่านต้องทำงานล่วงเวลาให้กับองค์การแม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
57.	**<u>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร</u>** ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
58.	ท่านปกป้อง รักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ขององค์การอย่างเต็มที่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
59.	ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
60.	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้ท่านไม่คิดเปลี่ยนที่ทำงานใหม่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
61.	หน่วยงานของท่านมีความอบอุ่นในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความผูกพันกับองค์การ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ภาคผนวก ค

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๘๔๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณจารุนันท์ แก้วทองนาค

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางวศินี สาลีนาค นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ "คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา" ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๕๔๖-๕๘๒๖

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๘-๖
โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๙/ว ๖๕๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณนันทิพัฒน์ บุญทวี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางวศินี สาลีนาค นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ "คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา" ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๕๕๖-๕๙๑๒

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖
โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๕๗๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ๔๕๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางอัญสุรา พงศ์พัฒนพาณิชย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางวศินี สาลีนาค นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ "คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา" ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กังพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๕๘๖-๕๔๑๒

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๘๘๘-๖
โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางวศินี สาลีนาค
วัน เดือน ปี เกิด	10 ตุลาคม 2522
สถานที่เกิด	อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	วท.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ปี 2545 บธ.บ. (วิทยาการจัดการ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปี 2564
ประวัติการทำงาน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา