

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ



นายณัฐดนัย เต็มดี

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

The Relationship Between Quality of Work Life and Organizational
Commitment of the Personnel of District Community
Development Office



Mr. NATDANAI TAEMDEE

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

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ

ความผูกพัน

ต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ชื่อและนามสกุล

นายณัฐดนัย แต้มดี

แขนงวิชา / วิชาเอก

บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.พิชยา ชวากร)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว่ำอิสระ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน

ต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ผู้ศึกษา นายณัฐดนัย แต้มดี รหัสนักศึกษา 2653000881

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ (2) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ (4) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือ บุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน 4,601 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์ ยามาเน่ ได้จำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ (4) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน ได้แก่ ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาสภาพการทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัย ให้โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ควรมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมความเชื่อมโยงระหว่างชีวิตการทำงานและสังคม

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

Independent Study title:

The Relationship Between Quality of Work Life and Organizational
Commitment of the Personnel of District Community
Development Office

Author: Mr. NATDANAI TAEMDEE; ID: 2653000881;

Degree: Master of Public Administration

Independent Study Advisor: Dr. Chamnian Rajphaetyakhom, Assistant Professor;

Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this study were to (1) study the opinion on quality of work life of the personnel of District Community Development Office; (2) study the opinion on the organizational commitment of the personnel of District Community Development Office; (3) study the relationship between quality of work life and organizational commitment of the personnel of District Community Development Office; and (4) recommend guideline to develop quality of work life for enhancing the organizational commitment of the personnel of District Community Development Office.

This study was a quantitative study research approach. The population was 4,601 personnel of District Community Development Office. The sample size was determined by using Taro Yamane calculation formula and obtained 368 samples. The research instrument was a structured questionnaire. The statistics for data analysis employed frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation co-efficient.

The results of this study revealed that (1) an overview of quality of work life of the personnel of District Community Development Office was at high level (2) an overview of organizational commitment of the personnel of District Community Development Office was at high level (3) the quality of work life had positively correlated at high level with the organizational commitment of the personnel of District Community Development Office at statistically significant at 0.05 level; and (4) the recommendation guideline to develop quality of work life for enhancing the organizational commitment of the personnel of District Community Development Office were that the organization should improve the condition of workplace with safety and hygienic, provide modern equipment for working, give opportunity the personnel to use and develop potential, provide training courses and skill development regularly and strengthen work-life balance aspect.

Keywords : Quality of work life, Organizational commitment, District Community
Development Office

กิตติกรรมประกาศ

การดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม และอาจารย์ ดร.พิชยา ชวากร อาจารย์ประจำ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และติดตาม การศึกษาค้นคว้าอิสระตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของ ท่านเป็นอย่างยิ่ง เรียบร้อยสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามท่านที่ให้ความกรุณาตรวจสอบความเที่ยงของ แบบสอบถาม ขอขอบพระคุณบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความถูกต้อง และข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็น ประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระจนทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้โอกาสทางการศึกษา ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษา และผู้มีส่วน เกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ที่ได้ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจเสมอมา



นายณัฐดนัย แต่มดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	4
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
สมมติฐานการศึกษา.....	5
ขอบเขตการศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	18
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนา ชุมชนอำเภอ โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	46
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน พัฒนาชุมชนอำเภอ.....	50
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ.....	59
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ.....	63
ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานของการศึกษา.....	66
ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อเสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ.....	66
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
สรุปผลการศึกษา.....	70
อภิปรายผล.....	77
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	90
ประวัติผู้ศึกษา	103

สารบัญตาราง

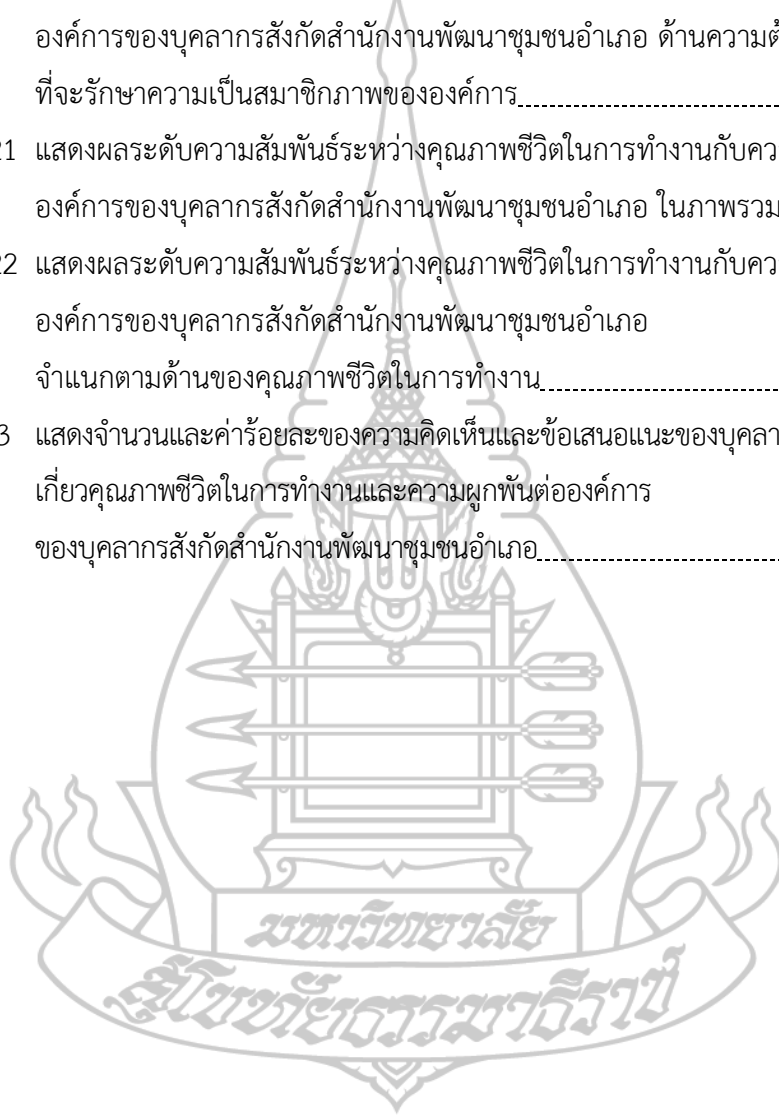
	หน้า
ตารางที่ 2.1 จำนวนข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ.....	29
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากรแต่ละกลุ่ม.....	37
ตารางที่ 3.2 โครงสร้างแบบสอบถาม.....	39
ตารางที่ 3.3 ค่า Reliability Coefficients ของแบบสอบถาม.....	42
ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามเพศ.....	47
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	47
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	47
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	48
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน.....	48
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	49
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิภาคในการปฏิบัติงาน.....	49
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ.....	50
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	51
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ.....	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	53
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง.....	54
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น.....	55
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน.....	56
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น.....	57
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม.....	58
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ.....	59
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร.....	60
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ด้านความเต็มใจ และใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ด้านความต้องการ ที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร.....	62
ตารางที่ 4.21 แสดงผลระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ในภาพรวม.....	63
ตารางที่ 4.22 แสดงผลระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จำแนกตามด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	64
ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ.....	66



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารกรมการพัฒนาชุมชน.....	23
ภาพที่ 2.2 แผนภูมิแสดงโครงสร้างการแบ่งงานภายในส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ของกรมการพัฒนาชุมชน.....	29



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินงานขององค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอก ได้แก่ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ วิธีการทำงาน รูปแบบของการบริการ ผู้บริหาร และทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งทำให้องค์กรต่างต้องมีการเตรียมการป้องกัน หาแนวทาง ตลอดจนการปรับตัว เพื่อให้องค์กร สามารถอยู่รอดและแข่งขันได้ (เทพวรรณ, 2554) ซึ่งองค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จ และบรรลุตามจุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในบรรดาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ และเทคโนโลยีนั้น คนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ในการดำเนินงานระดับแนวหน้าที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร เพราะคน คือ กุญแจแห่งความสำเร็จ การประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับคนและการบริหารคน หากองค์กรได้คนที่มีความรู้ความสามารถ รู้จักให้ความสำคัญกับคน ให้โอกาส พัฒนา และจูงใจให้อยู่กับองค์กร องค์กรนั้นก็ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน (ชูชินปรากฏ, 2548) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน ในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจใน การทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้องค์กรมีความแข็งแรง เพียงพอที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในโลกปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร บุคคลคือผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์ สร้างสิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบผลผลิตสินค้าและบริการ การควบคุม คุณภาพ การวางแผนการตลาด การกำหนดทรัพยากรเงิน การวางแผนกลยุทธ์ทั้งหมด รวมถึงวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กรด้วย ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในองค์กร และเห็นว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์กร จึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า “การบริหาร ทรัพยากร บุคคลที่เป็นต้นทุน” หรือ การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital Management” (สีมานันท์, 2550, หน้า 3) ในองค์กรภาครัฐ ทรัพยากรบุคคล คือข้าราชการทุกคน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 มีข้าราชการในฝ่ายพลเรือน ซึ่งประจำทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคจำนวนทั้งสิ้น 1,374,865 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ., 2565, หน้า 6) ด้าน ทรัพยากรบุคคลในมุมมองของการบริหารองค์การ นอกจากการให้ความสำคัญของการสรรหาบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถแล้ว ในช่วงหลายปีที่ผ่านมากระแสของการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ คือ การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การต่อไปมีความสำคัญไม่แพ้กัน ทั้งใน ภาครัฐและเอกชน เกิดกระแส ของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน และการสร้างความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน และออกจาก องค์การเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตตนเอง (พงศอดิชาติ, 2550, หน้า 11-12)

แนวคิดสำคัญประการหนึ่งที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์การ ทั้งในการบริหารจัดการ และการปรับปรุงคุณภาพการทำงานในองค์การ จึงมุ่งให้ความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เนื่องจากจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรในองค์การนั้นทำงานอย่างมีความสุข และยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือการเพิ่ม ผลผลิต (Productivity) ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง เกิด ประสิทธิภาพ ขององค์การในแง่ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในงาน ความคาดหวัง ของคนที่ทำงาน ในองค์การ (Davis, 1981, p. 286) การดำเนินการในนโยบายคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ ไทย หน่วยงานองค์การกลางที่รับผิดชอบด้านนโยบายเรื่องนี้ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งได้ศึกษาและค้นหาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ ให้เหมาะสมกับสังคมไทยและมีมาตรฐานสากล โดยอาศัยหลักปรัชญาด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคลที่ประกอบด้วย หลักคุณธรรม (Merit - Based) หลักสมรรถนะ (Competency - Based) หลัก ผลงาน (Performance-Based) หลักกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization) และ หลักคุณภาพชีวิตการทำงาน(Quality of Working Life) (สีมานันท์, 2550, หน้า 7) รวมทั้งการทำ การ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อาทิ การศึกษาวิจัยปัจจัย สำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของของข้าราชการพลเรือน (ส่วนราชการส่วนกลาง) โดย ความร่วมมือกับจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรภาครัฐ : ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน การศึกษาเรื่องระบบเจ้าหน้าที่ที่สัมพันธ์ เพื่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ของข้าราชการพลเรือน และการผลักดันกฎหมายสำคัญ ๆ โดยเฉพาะ อย่างยิ่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นฉบับเดียวที่ได้กล่าวถึงการ บริหารงานบุคลากรภาครัฐและให้ ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ซึ่งมีบทบัญญัติที่ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในหลายมาตรา กำหนดให้ส่วนราชการให้ความสำคัญกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิต มีความทันสมัย และเป็นสากล โดยเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ควบคู่กับการดูแลคุณภาพชีวิต สร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ข้าราชการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (ชูชีพ, 2552, หน้า 34-36)

กรมการพัฒนาชุมชนมีภารกิจเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีความสามารถในการบริหารจัดการและพึ่งตนเอง ส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตแก่ประชาชนและชุมชน สร้างความร่วมมือและส่งเสริมบทบาทเครือข่ายการพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับงานพัฒนาชุมชนพัฒนาองค์การให้ทันสมัย มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีอุดมการณ์และเชี่ยวชาญ ในงานพัฒนาชุมชน ซึ่งมีสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน มีสถานที่ตั้งอยู่บนที่ว่าการอำเภอ 878 อำเภอ ใน 76 จังหวัด โดยรับนโยบายจากกรมการพัฒนาชุมชนสู่การปฏิบัติภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด มีบทบาทหน้าที่ บริหารงานพัฒนาชุมชนและการบริหารการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องในอำเภอให้เป็นไปตามนโยบายของอำเภอจังหวัด กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย และรัฐบาล ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำในการส่งเสริมศักยภาพของผู้นำชุมชน องค์การชุมชนและเครือข่ายองค์การชุมชนในการบริหารจัดการชุมชน การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้านทั้งในด้านวิชาการและการปฏิบัติงาน ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การพัฒนาเอกชน ผู้นำชุมชน อาสาสมัคร องค์การชุมชนและเครือข่ายองค์การชุมชน จัดทำศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชนระดับอำเภอจัดเก็บและหรือประสานการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชนรวบรวมและทำแผนงาน/โครงการของอำเภอในส่วนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและให้บริการองค์การชุมชนและเครือข่ายองค์การชุมชนในการบริหารและดำเนินงานเกี่ยวกับ ระบบข้อมูลและแผนงาน/โครงการ นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบัญญานธุรการทั่วไปงานการเจ้าหน้าที่ งานงบประมาณการเงินและบัญชี งานประชาสัมพันธ์และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเกาะกูด, 2565)

ในช่วงปี พ.ศ. 2564 - 2566 กรมการพัฒนาชุมชนพบว่าอัตราการลาออกและการโอนย้ายของบุคลากรมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยเฉพาะในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ซึ่งมีอัตราการลาออกและการโอนย้ายสูงที่สุดเมื่อเทียบกับหน่วยงานส่วนกลางและสำนักงานพัฒนาชุมชนระดับจังหวัด (กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน, 2566) ปรากฏการณ์นี้สะท้อนถึงภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ บุคลากรต้องเผชิญกับความท้าทายจากภารกิจที่ขาดการสนับสนุนงบประมาณเพียงพอ ผลจากภาระงานที่มากขึ้นและข้อจำกัดด้านทรัพยากร ทำให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ บุคลากรพบว่าตนเองไม่สามารถปรับตารางการทำงานให้สอดคล้องกับชีวิตครอบครัวได้อย่างเหมาะสม เกิดภาวะ

ความเครียด ความรู้สึกเบื่อหน่ายในงาน และความไม่พึงพอใจที่สะสมในระยะยาว ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่การตัดสินใจลาออกและการโอนย้าย

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีอัตราการโอนย้ายหรือลาออกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยจะสามารถนำผล การศึกษาไปนำเสนอผู้บริหารระดับสูงเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์การ และเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอให้มีความเหมาะสม เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

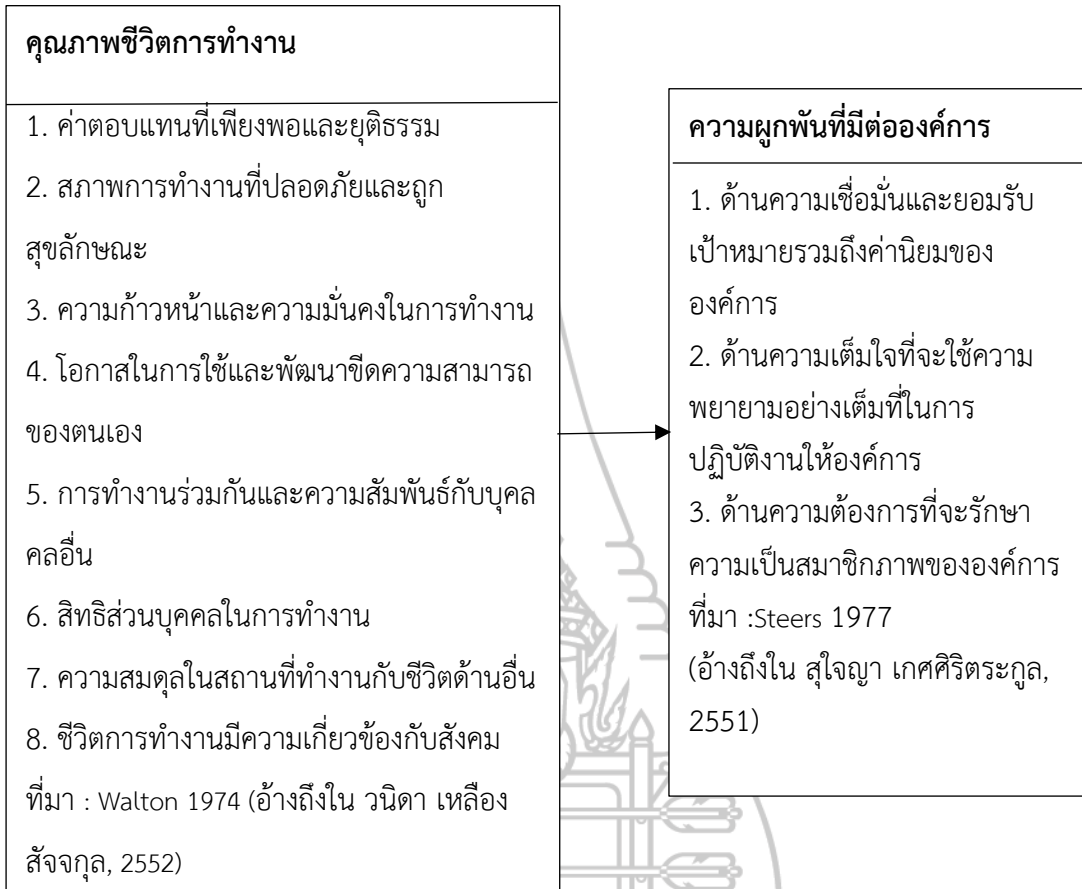
2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton 1974 (อ้างถึงใน วนิดา เหลืองสัจจกุล, 2552) และความผูกพันต่อองค์การของ Steers 1977 (อ้างถึงใน สุใจญา เกศศิริตระกูล, 2551) นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภออยู่ในระดับปานกลาง

4.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภออยู่ในระดับปานกลาง

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเป็นไปในทิศทางเชิงบวกในระดับปานกลาง

5. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

5.1 ขอบเขตเชิงเนื้อหา

5.1.1 ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้เกณฑ์การวัดตามทฤษฎี Walton 1974 (อ้างถึงใน วนิดา เหลืองสัจกุล, 2552, หน้า 6) โดยเปรียบเทียบกับบริบทของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 4) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน 7) ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น และ 8) ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม

5.1.2 ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ โดยใช้ เกณฑ์การวัดตามทฤษฎีของ Steers 1977 (อ้างถึงใน สุใจญา เกศศิริตระกูล, 2551, หน้า 8) จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การ 2) ด้านความเต็มใจ ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์การและ 3) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

5.2 ขอบเขตเชิงพื้นที่ทำการศึกษา

ศึกษาสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีที่ทำการประจำอยู่ทุกอำเภอ จำนวน 878 อำเภอ ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด 76 จังหวัด และเป็นหน่วยงานที่มีกรอบการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันทุกจังหวัด โดยรับนโยบายจากกรมการพัฒนาชุมชนมาปฏิบัติ

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรในการศึกษาประกอบด้วย

เพื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้โดยพิจารณาจากทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการศึกษา เพื่อให้สามารถวัดผลและประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การได้อย่างครอบคลุมและแม่นยำ ตัวแปรที่ถูกเลือกนั้นมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

5.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน อ้างอิงตามทฤษฎีของ Walton (1974) โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
- 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

- 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 4) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
- 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน
- 7) ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น

5.3.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร อ้างอิงตามทฤษฎีของ Steers (1977) โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร
- 2) ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร
- 3) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

5.4 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.4.1 ประชากร คือ บุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ 878 แห่ง อยู่ภายในกำกับของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด 76 จังหวัด ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 4,601 คน (กองการเจ้าหน้าที่กรมการพัฒนาชุมชน, 2565)

5.4.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จำนวน 368 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1976, p. 99 อ้างถึงใน จุมพล หนิมพานิช, 2564, หน้า 64) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งตาม ภูมิภาคที่ปฏิบัติงาน จำนวน 4 ภาค ภาคกลาง จำนวน 93 คน ภาคเหนือ จำนวน 92 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 120 คน ภาคใต้ 63 คน

5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาและจัดเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือน เมษายน-กรกฎาคม 2567

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

กรมการพัฒนาชุมชน หมายถึง ส่วนราชการส่วนกลาง สังกัดกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพโดยสนับสนุนให้มีการจัดทำและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เป็นชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน มีสถานที่ตั้งอยู่บนศาลากลางจังหวัดประจำจังหวัด 76 จังหวัด โดยรับนโยบายจากกรมการพัฒนาชุมชนสู่การปฏิบัติ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนของจังหวัด จัดทำกิจกรรม แผนงาน โครงการรองรับแผนพัฒนาจังหวัด กลุ่มจังหวัด และแผนพัฒนาภาค การบูรณาการแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาชุมชน ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนในจังหวัด กำหนดกำกับดูแลให้คำแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ดำเนินการเกี่ยวกับการแสวงหาความร่วมมือด้านการพัฒนาชุมชนในจังหวัด และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนมีสถานที่ตั้งอยู่บนที่ว่าการอำเภอ 878 อำเภอ ใน 76 จังหวัด โดยรับนโยบายจากกรมการพัฒนาชุมชนสู่การปฏิบัติภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในการทำงาน ได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กรและส่งผลต่อการการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้ใช้เกณฑ์การบ่งชี้ของ Walton 1974 (อ้างถึงในวนิดา เหลืองสัจจกุล, 2552, หน้า 6) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน คือ

1. **ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม** หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และมีความยุติธรรม จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. **สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ ซึ่งควรมีการกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

3. **ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** หมายถึง โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน และใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรและให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

4. **โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง** หมายถึง การพัฒนาทักษะความรู้และการใช้ความสามารถที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึก ทำทนายจากการทำงานของตน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน หมายถึง การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม

7. ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกทางด้านพฤติกรรม และความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาอย่างต่อเนื่อง โดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พุ่มเทแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย มีความจงรักภักดีต่อองค์กร พยายามที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กรของ Steers 1977 (อ้างถึงใน สุใจญา เกศศิริตระกูล, 2551, หน้า 8) เป็นปัจจัยในการวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึก ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อีกทั้งรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและค่านิยม ของตนคล้ายคลึงกับองค์กรที่กำหนดไว้

2. ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และพร้อมที่จะให้สติปัญญาทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวัง ให้งานที่ปฏิบัตินั้น ประสบความสำเร็จ อย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความ สำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร หนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรคน ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ว่าจะ เป็นสาเหตุใด มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยพร้อมที่จะบอกกับคน อื่นได้ว่าตนเอง เป็นสมาชิกขององค์กร มีความคิดอยากสร้างสรรค์ให้องค์กรพัฒนาดียิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

สามารถนำผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ไปประยุกต์ใช้เพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ในด้านต่างๆ ต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ” ผู้ศึกษาได้ทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อาทิ เอกสาร ตำรา งานวิจัย และระบบสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานเริ่มต้นและแพร่หลายในประเทศที่พัฒนาแล้ว เนื่องจากถือว่าเป็นประเด็นที่มีผลกระทบโดยตรงต่อพนักงานในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น วิธีการแก้ไขปัญหาของแต่ละประเทศก็แตกต่างกันไปตามมุมมองและเงื่อนไขของสังคมนั้น ๆ ว่าสิ่งใดเป็นปัญหา ด้วยเหตุนี้ คำนิยาม ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความหลากหลายแตกต่างกันไป ดังนี้

วอลตัน (Walton 1974, อ้างถึงใน วนิดา เหลืองสัจจกุล, 2552, หน้า 6) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ได้หมายถึงเพียงแค่งานกำหนดเวลาทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือการมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Comming 1985, 198-199 อ้างถึงใน ปุเต๊ะ, 2552, หน้า 32) ได้นิยามความหมายของ “คุณภาพชีวิตงาน” ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงาน ของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตงานคือประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ

ในงานนั้นๆ คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วย เพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และประการที่สาม คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

روبบินส์ (Robbins 1991, 45 อ้างถึงใน พาสนาวุฒิมงคล, 2553, หน้า 39) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์การได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาแตกต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนด เป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์การมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วมนั่นเอง

เกส (Guest, 1992, p. 76, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551, น. 20-21) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจก บุคคล ที่มาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน อาจหมายถึง ความรู้สึกของ บุคคลเกี่ยวข้องกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกต่อผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

บุญเลิศ สิริภักทรวิช (2541 หน้า 19) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงาน ไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีความสุขมีความพึงพอใจ ต่อ งานที่ทำและสภาพแวดล้อมที่อยู่ คุณภาพชีวิตเริ่มจากพื้นฐานในการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐาน ของบุคลากรในเรื่องการได้ผลตอบแทนจากองค์การที่ยุติธรรม ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความสัมพันธ์ ระหว่างองค์การและบุคลากร และจะพัฒนาไปสู่ระดับความสัมพันธ์ในสังคม ซึ่งเป็นการตอบสนอง ความต้องการของมนุษย์ในขั้นสูงขึ้นไป

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 หน้า 18) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็น ความรู้สึกของบุคคลในองค์การ ที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบ ทั้งที่เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและ จิตใจส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารงานที่มีคุณธรรมนั่นเอง

สรรเสริญ เตชะบุรพา (2545 หน้า 13) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมี สุขภาพจิตที่ดี ที่พนักงานได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์การ

จากที่ได้ศึกษาความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งที่เป็นเอกสารจากต่างประเทศและในประเทศ ผู้วิจัยสามารถที่จะประมวลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกพึงพอใจในปัจจุบันต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อตัวบุคลากร ในองค์การ ซึ่งแตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มีผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้มากมาย ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่ได้จากศึกษาและค้นคว้ามานำเสนอ ดังนี้

Herzberg (1959 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, หน้า 32-34) ได้เสนอองค์ประกอบคู่ ของเฮอซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์ กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factor) หมายถึงปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

วอลตัน (Walton 1974, 12 อ้างถึงใน พาสนาวุฒิพงศ์, 2553) ได้พิจารณาคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานในแนวทางการเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม เรื่อง สังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ผลผลิตของงาน การเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน ซึ่งเขาได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มี ผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลุ่ม และการรบกวนทางสายตา
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์ พัฒนาทักษะ และความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทหาย ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตน
4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยเน้นทางด้านการพัฒนา (development) ซึ่งจะครอบคลุมกิจกรรมหรืองานที่ทำในปัจจุบันมีส่วนช่วยรักษาและขยายขีดความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่เข้าไปสู่ความล้าหลัง นอกจากนี้จะพิจารณาในด้านความมุ่งหวังในอนาคต (perceptive application) เกี่ยวข้องกับความคาดหมายที่จะได้ใช้ความรู้และทักษะใหม่ที่ขยายออกไป ในการทำงานในอนาคต สำหรับโอกาสความก้าวหน้าในองค์การหรืออาชีพ
5. การบูรณาการทางสังคมในองค์การ เป็นความสัมพันธ์ทางสังคมภายใต้ปัจจัยของบรรยากาศของสถานที่ทำงาน ซึ่งปลอดจากอคติ มีความเสมอภาคในโอกาสต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน รู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น ความรู้สึกที่ไม่มีการแบ่งชั้นในองค์การ และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม
6. สิทธิในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ความมีสิทธิส่วนบุคคล การมีเสรีภาพในการพูด ความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติภายในองค์การด้วยการยุติธรรมที่เหมือนหรือเท่าเทียมกัน
7. จังหวะชีวิต บุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วน

ที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ที่รับรู้ว่าการของตนเองได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ

Lewin (1981 อ้างถึงใน ราตรี เสนาใจ, 2562, หน้า 15-16) อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่จะได้รับ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ และสอดคล้องกับมาตรฐานของสังคม

2. เงื่อนไขในการทำงาน หมายถึง การสำรวจความคิดเห็นและความรู้สึกของบุคลากรในองค์การว่าโครงสร้างการทำงานทำให้เกิดอุปสรรคหรือบั่นทอนจิตใจของบุคลากรในการทำงานหรือไม่

3. เสถียรภาพของการทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพของงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

4. การควบคุมการทำงาน หมายถึง การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการของตน ตลอดจนสามารถควบคุมการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ โดยปราศจากความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

5. การปกครองตนเอง หมายถึง การที่สามารถทำงานได้แล้วเสร็จและบรรลุผลสำเร็จในงานเป็นอย่างดี มีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ และเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จจะมีความรู้สึกพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานนั้น ๆ

6. การยอมรับ หมายถึง รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง มีการสื่อสารด้วยกิริยาท่าทางและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

8. พิจารณาการเรียกร้อง หมายถึง หากเกิดปัญหาข้อเรียกร้องจากการทำงานสามารถพิจารณาในการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปได้เป็นอย่างดี

9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ หมายถึง การมีทรัพยากรในการบริหารงาน เช่น ธรรมชาติอาหาร เงินทุน เทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นต้น รวมถึงการมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทักษะในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

10. ความอาวุโส หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งโดยยึดหลักการตามระยะเวลาหรืออายุงานที่บุคคลนั้น ๆ ได้ทำงานให้กับองค์กร การเลื่อนตำแหน่งโดยวิธีนี้จะทำให้เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร

นอกจากนี้ ฮุส และ คัมมิง (Huse and Cumming 1985, หน้า 199) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิต ในการทำงาน และเสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ (adequate and fair compensation) ซึ่งหมายถึงการที่บุคลากรได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ ใน หน่วยงานอื่น

2. สถานที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึงการที่บุคคลได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีสถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึงการที่บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดย พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย งานที่ได้ใช้ทักษะ และความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน หรืองานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (constitucionals) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว (the total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือการสอดคล้องกันระหว่างความต้องการและความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานจะทำให้พวกเขาพอใจในงานมากขึ้น การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีส่งผลให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผู้ศึกษาได้เลือกใช้แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ (Richard E. Walton, 1974) เนื่องจากได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งมี 8 ประการ มีความเกี่ยวข้องและครอบคลุมทุกด้านในชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีช่วยสร้างความรู้สึกในทางบวกให้กับบุคคลภายในองค์กร ทำให้ได้รับการตอบสนองความต้องการ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ลดปัญหาการขาดงานและการลาออก และส่งเสริมการผลิตที่มีคุณภาพ ทั้งหมดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจและเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาทบทวนในเรื่องความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาได้ค้นคว้า จากเอกสาร งานวิจัย และวารสารต่างๆ ซึ่งได้มีนักทฤษฎี นักวิชาการ และผู้ที่ศึกษาได้ให้นิยาม ความหมาย ของความผูกพันต่อองค์กรที่หลากหลาย ดังนี้

พอร์เตอร์และสมิท และ สเตลลิออฟ (Porter and Smith 1973; Strellioff 2003, อ้างถึงใน วารีกา ริวเหลื่อง 2553 หน้า 41-42) ได้กล่าวว่า ความผูกพัน เป็นสภาวะทางอารมณ์และเหตุผล ของมนุษย์ที่มีต่องานและองค์กร โดยจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมหลัก 3 ลักษณะ ดังนี้ (1) การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แม้ว่าจะมีองค์กรอื่นให้ผล ประโยชน์ที่ดีกว่าก็ตาม (Stay) (2) เชื่อมั่นยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรและการกล่าวถึง องค์กรในแง่ที่ดีให้กับบุคคลอื่น ๆ ได้ฟัง (Say) และ (3) การทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ ความสามารถและยินดีที่จะทำงานหนักเพื่อเพิ่มผลผลิต รวมทั้งมีความภูมิใจในงานที่ทำเป็นส่วนสนับสนุน

สตีเยอร์ส (Steers 1988 : 567, อ้างถึงใน สุขใจญา เกศศิริตระกูล 2551 หน้า 8) ได้ นิยาม ความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคลากรที่มีความ รู้สึกเกี่ยวพันและยึดถือองค์การ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ
2. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
3. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ

กรีนเบอร์และบารอน (Greenberg and Baron 1995 pp 174-175, อ้างถึงใน สุขใจญา เกศศิริตระกูล 2551 หน้า 8-9) ได้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นขอบเขตซึ่ง บุคคลเป็นอัน หนึ่งอันเดียวและถูกรวมเข้ากับองค์การของพวกเขา และไม่ปรารถนาที่จะออกจาก องค์การนั้น

วันสนันท์ รุจาจรัสวงศ์ (2559) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการที่บุคคลนั้นเกิดเจตคติเชิงบวกต่อองค์การ เชื่อ ยอมรับ และมีความศรัทธาในตัวองค์การ อย่างแท้จริง จึงพร้อมที่จะทุ่มเททำงานของตนอย่างเต็มประสิทธิภาพ และเกิดศักยภาพ จนเกิดเป็น ความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พร้อมร่วมมือร่วมใจนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่องค์การ วางไว้ ซึ่งเป็นส่วนช่วยให้องค์การสามารถประสบความสำเร็จได้ในอนาคต

โย อาซา (2561) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นในทิศทางที่ดี โดยการแสดง ออกมาในการกระทำตนในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ทำให้องค์การสามารถ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ต้องการมีส่วนร่วม มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของ องค์การ และเป็นสมาชิกขององค์การ ต่อไป

2.2 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ

มีผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตใน การทำงานไว้มากมาย ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่ได้จากศึกษาและค้นคว้ามานำเสนอ ดังนี้

เบคเกอร์ (Becker, 1960, อ้างถึงใน กมลวรรณ มั่งนุ้ย, 2553) ให้ความหมายของ คำว่าผูกพัน ต่อองค์การว่าเป็นการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่างอัน สืบเนื่องมาจากเขาได้ ลงทุนเสียเวลา และพลังงานไปกับสิ่งนั้น ๆ (Side Bet) ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคล ในองค์การ ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลและกลุ่มคน ระดับความผูกพันซึ่งจะขึ้นอยู่กับความ เข้มขันและคุณภาพที่บุคคลนั้นลงทุนไป

สก๊อต (Scott, 1985, อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ให้ความหมายความ ผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความสอดคล้องต้องกันระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์การ

ในลักษณะที่พนักงานจะแสดงตนและพยายามเพื่อองค์การได้บรรลุเป้าหมาย Scott เห็นว่าความผูกพัน ทางใจนี้มั่นคงมาก ถึงขั้นที่ว่าพนักงานอาจรักษาความจงรักภักดีต่อองค์การแม้ว่าจะถูกองค์การลงโทษก็ตาม

แชตแมน (Chatman, 1986, อ้างถึงใน พิชาติ พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์การว่ามีทั้งหมด 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การใส่เข้าไปในใจ (Internalization) หมายถึง ความไปกันได้ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับค่านิยมขององค์การ

2. การแสดงตัว (Identification) หมายถึง การมีความภาคภูมิใจในองค์การและความประสงค์ที่จะอยู่กับองค์การ

3. การยินยอมเชื่อฟัง (Compliance) หมายถึง ความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ให้ได้มาซึ่งรางวัลที่พึงประสงค์

นอร์ทคราฟ และ นิล (Northcraft & Neale, 1987, อ้างถึงใน จิรัลย์ พุฒิจรัสพงศ์, 2551) ให้ความหมายของความผูกพันว่า เป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง ระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์การ โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. มีศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. มีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ

วิลเลียม เอ. คาน (William A. Kahn, 1990 อ้างถึงใน ชูลิพร รัมย์ะรังสี, 2562, หน้า 19) กล่าวถึงทฤษฎีเงื่อนไขทางจิตวิทยา ในการเพิ่มความรู้สึกผูกพันของพนักงาน ว่ามีเงื่อนไขทางจิตวิทยาอยู่ 3 ประการที่ทำให้เกิดความผูกพันของบุคคล ได้แก่

1. ความรู้สึกว่าสิ่งที่ทำมีคุณค่าและมีความหมายต่อตนเอง (Psychological Meaningfulness) การที่บุคคลจะปฏิบัติงานใดเมื่อการปฏิบัติงานนั้นมีความหมายที่ตรงคุณค่า และให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

- 1.1 ลักษณะของภารกิจ (task characteristic)
- 1.2 ลักษณะของบทบาท (role characteristic)
- 1.3 ความซับซ้อนของงาน (work interaction)

2. ความรู้สึกว่าสิ่งที่ทำมีความปลอดภัย (Psychological Safety) ความรู้สึก ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ไม่มีความเสียหายหรือเสี่ยงต่อภาพพจน์ สถานะ หรืออาชีพ เป็น สภาพแวดล้อมทางสังคมที่วางใจและคาดการณ์ได้ มีขอบเขตการดำเนินการที่ชัดเจนและยอมรับได้ มีปัจจัยอยู่ 5 ประการ ได้แก่

- 2.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน (interpersonal relationship)

2.2 มีกระบวนการกลุ่มและระหว่างกลุ่มที่ไปในทิศทางเดียวกัน (group and intergroup dynamic)

2.3 รูปแบบการบริหารจัดการที่ยอมรับได้ (management style)

2.4 มีบรรทัดฐานที่อาศัยใช้และอ้างอิงได้ (norms)

3. ความรู้สึกที่มีความพร้อมที่จะทำ (Psychological Availability) มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นทางกายภาพ เช่น อารมณ์ งบประมาณ การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา มีสิ่งที่บั่นทอนรบกวน 4 ประการได้แก่

3.1 ความบกพร่องด้านกำลังกาย (depletion of physical energy)

3.2 ความบกพร่องด้านอารมณ์ (depletion of emotional energy)

3.3 ความไม่มั่นคง (insecurity)

3.4 การใช้ชีวิตส่วนตัว (outside lives)

นิวสตรอม และ เดวิส (Newstrom & Davis, 1993, อ้างถึงใน จิรัลย์ พุฒิจรัสพงศ์, 2551) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ คือ ระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากร ที่จะมีส่วนร่วมในองค์การต่อไป และเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปใน อนาคต

โรเบิร์ต และ แมนนารี (Robert & Mannari, 1997, pp. 57-75, อ้างถึงใน พิรินทร์ชา สมานสินธุ์, 2554, หน้า 22) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกจงรักภักดี (Loyalty) ของ สมาชิกต่อองค์การ และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์การ และเมื่อสมาชิกใน องค์การเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ จะมีผลทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรักผูกพันกับองค์การของตน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นว่า ความผูกพันในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การซึ่ง มีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการ กระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ขององค์การ และ 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์การ

3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ประวัติกรมการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ อาคารรัฐประศาสนภักดี (อาคาร B) ชั้น 5 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

แนวความคิดการพัฒนาชุมชนที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. ๒๔๘๓ ได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาในกลุ่มประเทศเครือจักรภพจากเดิมมาเป็น การพัฒนาที่เห็นว่าประชาชนเป็นแกนกลางของพลังขับเคลื่อนทางสังคม เมื่อแนวความคิดการพัฒนาชุมชนนี้เผยแพร่ออกไปจนก่อให้เกิดเป็นปรัชญาเกี่ยวกับการทำ งานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างประชาชนกับรัฐบาลในการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ซึ่งเรียกว่าขบวนการพัฒนาชุมชน ขบวนการดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในประเทศไทยด้วยเช่นกัน

ในปี พ.ศ. ๒๔๘๓ กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศใช้แผนการบูรณะชนบทพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์ ๒ ประการ คือ สร้างสรรค์ชีวิตจิตใจของประชาชนในชนบทให้เหมาะสมที่จะเป็นพลเมืองดี และส่งเสริมให้ประชาชนมีการครองชีพที่ดีขึ้น และได้จัดตั้งสำนักงานพัฒนาการท้องถิ่นขึ้นในปี พ.ศ. ๒๔๘๙ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และมีการริเริ่มโครงการพัฒนาท้องถิ่นในปีถัดมาโดยมีปลัดพัฒนาการเป็นผู้ ปฏิบัติงานซึ่งเรียกกันในภายหลังว่าพัฒนาการ

ในปี พ.ศ. ๒๕๐๕ รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม ฉบับที่ ๑๐ และจัดตั้งกรมการพัฒนาชุมชนขึ้นเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๐๕ ภารกิจในระยะแรกของกรมการพัฒนาชุมชนคือ ปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบทโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนและการพัฒนา ตนเอง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าพัฒนาการต้องทำงานกับประชาชน มิใช่ทำให้ประชาชน (กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, ม.ป.ป.)

โครงสร้างขององค์การ

1. โครงสร้างการบริหารกรมการพัฒนาชุมชน



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารกรมการพัฒนาชุมชน

ลักษณะของหน่วยงานและรายละเอียดของหน่วยงาน

แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมการพัฒนาชุมชน จัดทำขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะห้าปี และรายปี ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนด อย่างเป็นรูปธรรมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

กรมการพัฒนาชุมชนได้นำสถานการณ์ปัจจุบัน และสภาพแวดล้อมของการพัฒนาประเทศ ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงสำคัญของโลก (Global Megatrend) ที่มีผลกระทบต่อกรมการพัฒนาชุมชนและชุมชน

มาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติ ว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Factors) และปัจจัยภายนอก (External Factors) องค์การ นำมากำหนดทิศทางการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล (Agenda) งานตามภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชน (Function) และงานในระดับพื้นที่ (Area) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นรูปธรรม

วิสัยทัศน์

“เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission)

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีความสามารถในการบริหารจัดการและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
2. ส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตแก่ประชาชนและชุมชน
3. สร้างความร่วมมือและส่งเสริมบทบาทเครือข่ายการพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับงานพัฒนาชุมชน ให้ได้รับการยอมรับทั้งในและต่างประเทศ
4. พัฒนาองค์การให้ทันสมัย มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีอุดมการณ์และเชี่ยวชาญ ในงานพัฒนาชุมชน

เป้าหมายสำคัญ

1. ชุมชนมีศักยภาพในการบริหารจัดการและพัฒนาตนเองสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
2. เศรษฐกิจฐานรากมีความมั่นคง คนในชุมชน มีงาน มีอาชีพ มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. เครือข่ายการพัฒนาชุมชนสามารถขับเคลื่อนชุมชนสู่ความเข้มแข็ง และเกิดการเชื่อมโยงความร่วมมือ ทั้งในและต่างประเทศ
4. กรมการพัฒนาชุมชนเป็นองค์การที่มีธรรมาภิบาล สมรรถนะสูง ทันสมัย บุคลากรมีอุดมการณ์ และมีความเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน

แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมการพัฒนาชุมชน ได้กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา พร้อมทั้งมาตรการและแนวทางปฏิบัติในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนภายใต้แผนปฏิบัติการ 4 เรื่อง ประกอบด้วย

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 1 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถบริหารจัดการและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

แผนปฏิบัติการราชการ เรื่องที่ 2 การส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคง
แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 3 การสร้างความร่วมมือและส่งเสริมบทบาทเครือข่าย
การพัฒนาชุมชนทั้งในและต่างประเทศ

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 4 การพัฒนาองค์การให้ทันสมัย มีสมรรถนะสูง และ
มีธรรมาภิบาล บุคลากรมีอุดมการณ์และเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน

อำนาจหน้าที่

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.
๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

กรมการพัฒนาชุมชน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม
ร่วมของประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ
โดยสนับสนุนให้มีการจัดทำและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำ
ยุทธศาสตร์ชุมชน ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้
เป็นชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทางในการพัฒนาชุมชนระดับชาติ
เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ เอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการพัฒนาชุมชนได้ใช้เป็นกรอบแนวทางใน
การดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความสามารถและความเข้มแข็งของชุมชน

๒) จัดทำและพัฒนาระบบมาตรฐานการพัฒนาชุมชน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับ
ประเมินความก้าวหน้าและมาตรฐานการพัฒนาของชุมชน

๓) พัฒนาระบบและกลไกในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้
การอาชีพ การออม และการบริหารจัดการเงินทุนของชุมชน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของ
ประชาชน ชุมชน ผู้นำชุมชน องค์การชุมชน และเครือข่ายองค์การชุมชน

๔) สนับสนุนและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศชุมชน ส่งเสริมการใช้ประโยชน์และการ
ให้บริการข้อมูลสารสนเทศชุมชน เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และสร้างองค์ความรู้เพื่อใช้ในการพัฒนาชุมชน และการ
จัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน

๖) ฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชน องค์การชุมชน และ
เครือข่ายองค์การชุมชนให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งให้ความ
ร่วมมือทางวิชาการ ด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่
กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

บทบาท หน้าที่ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบริหารงานพัฒนาชุมชนและ การบริหารการพัฒนา ในส่วนที่เกี่ยวข้องในอำเภอให้เป็นไปตามนโยบายของอำเภอจังหวัด กรมการพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทยและรัฐบาล ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำในการส่งเสริมศักยภาพของผู้นำชุมชน องค์การชุมชนและเครือข่ายองค์การชุมชนในการ บริหารจัดการชุมชนการส่งเสริม กระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชน การส่งเสริม วิสาหกิจชุมชนในระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้านทั้งในด้านวิชาการและการปฏิบัติงานประสานงาน และปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การพัฒนาเอกชน ผู้นำชุมชน อาสาสมัคร องค์การชุมชนและเครือข่ายองค์การชุมชนจัดทำศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนา ชุมชน ระดับอำเภอจัดเก็บและหรือประสาน การจัดเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชนรวบรวมและทำ แผนงาน/โครงการของอำเภอใน ส่วนที่เกี่ยวข้องตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นและให้บริการ องค์การชุมชนและเครือข่ายองค์การชุมชนในการบริหารและดำเนินงานเกี่ยว กับระบบข้อมูลและแผนงาน/โครงการ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบัญญาน ธุรกิจการทั่วไปงานการเจ้าหน้าที่ งานงบประมาณการเงินและบัญชี งานประชาสัมพันธ์และปฏิบัติงาน อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

กรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชนตามแนวทาง HR Scorecard

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

1.1 มีการวางแผนและบริหารกำลังคนเชิงรุก คำนึงถึงความหลากหลายด้านกำลังคน (Workforce Diversity) สอดคล้องกับภารกิจ และทันต่อสถานการณ์

1.2 มีระบบการบริหารกำลังคนที่สามารถดึงดูด พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและมีสมรรถนะสูง

1.3 มีการทบทวนและปรับปรุงระบบ โครงสร้าง ข้อกฎหมาย ภารกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

1.4 มีแผนการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรครอบคลุมในทุกสายงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น และการโยกย้าย มีความถูกต้องและทันเวลา

2.2 มีระบบฐานข้อมูลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง และทันสมัย ซึ่งสามารถใช้ในการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมด้านทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อน
ผลผลิตภาพของบุคลากร

2.4 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1 มีนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการในการรักษาข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่
จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของส่วนราชการ

3.2 ข้าราชการและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบายและมาตรการด้าน
ทรัพยากรบุคคล

3.3 มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยสามารถ
ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
โดยคำนึงถึงหลักคุณธรรม นิติธรรม และสิทธิมนุษยชน

4.2 มีความโปร่งใสในกระบวนการต่าง ๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ซึ่งแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมของหน่วยงาน

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

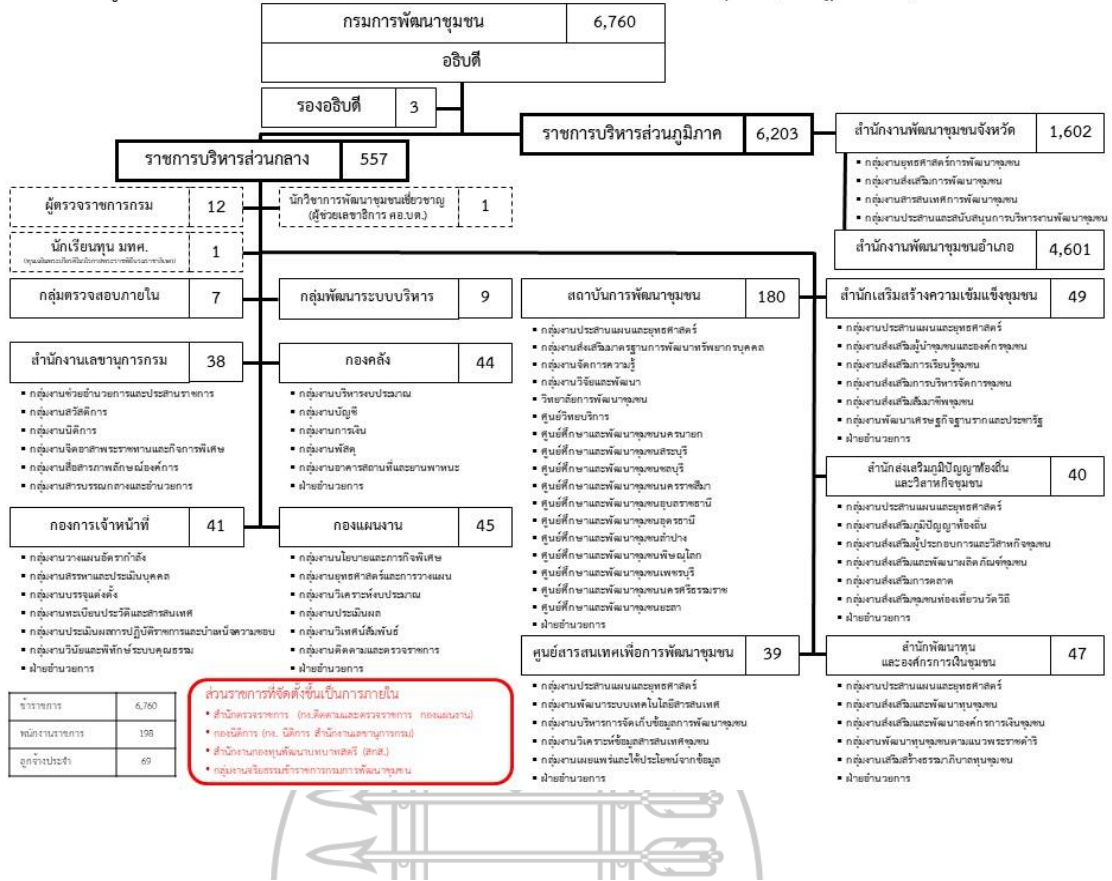
5.1 ข้าราชการและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน
บรรยากาศในการทำงาน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริการประชาชน

5.2 มีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับความต้องการ
และสถานะของส่วนราชการ

5.3 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารและข้าราชการ รวมถึงระหว่าง
บุคลากร เพื่อส่งเสริมให้ก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร (กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ กระทรวงมหาดไทย, ม.ป.ป.)

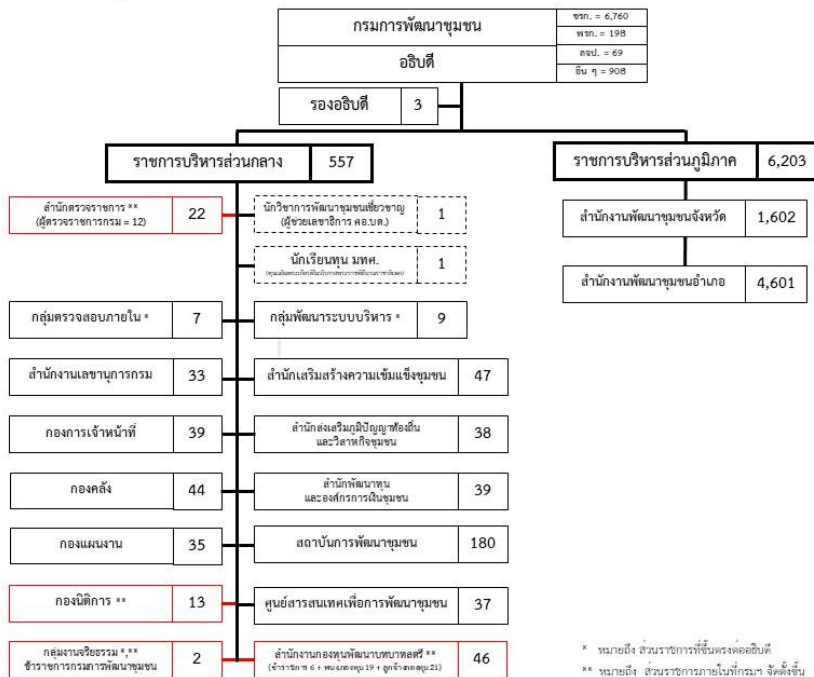
กรอบอัตรากำลังการแบ่งงานภายในและอัตรากำลังของกรมการพัฒนาชุมชน

แผนภูมิแสดงโครงสร้างการแบ่งงานภายในส่วนราชการและอัตรากำลังของกรมการพัฒนาชุมชน (ตามกฎกระทรวงฯ) Update 7 ธันวาคม 2565



แผนภูมิแสดงโครงสร้างการแบ่งงานภายในส่วนราชการและอัตรากำลังของกรมการพัฒนาชุมชน

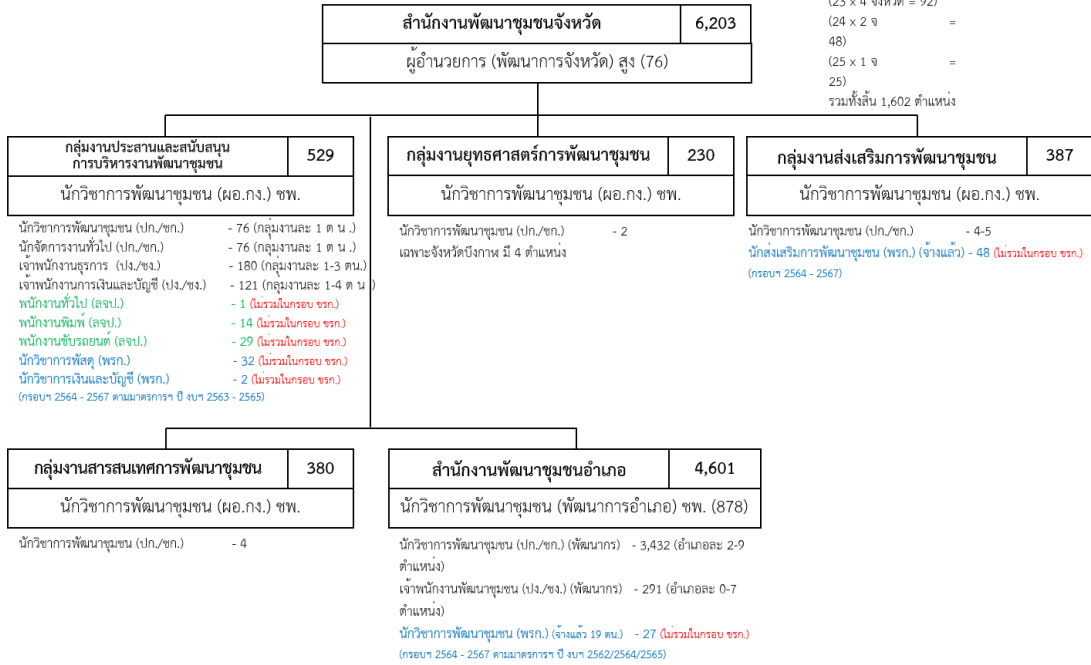
Update 7 ธันวาคม 2565



แผนภูมิแสดงการแบ่งงานภายในและอัตรากำลังของกรมการพัฒนาชุมชน

Update 7 ธันวาคม 2565

(18 x 4 จังหวัด = 72)
 (20 x 30 จังหวัด = 600)
 (21 x 5 จังหวัด = 105)
 (22 x 30 จังหวัด = 660)
 (23 x 4 จังหวัด = 92)
 (24 x 2 จ = 48)
 (25 x 1 จ = 25)
 รวมทั้งสิ้น 1,602 ตำแหน่ง



ภาพที่ 2.2 แผนภูมิแสดงโครงสร้างการแบ่งงานภายในส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของกรมการพัฒนาชุมชน

ด้านประชากร

ตารางที่ 2.1 จำนวนข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ที่	บุคลากร	จำนวน (คน)
1	ภาคกลาง	1,158
2	ภาคเหนือ	1,150
3	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1,495
4	ภาคใต้	798
รวม		4,601

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาทำการศึกษาในเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ” ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนหลายท่านที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแยกรายละเอียด ดังนี้

นางสาวชนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548) วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และปัจจัยที่สามารถร่วมกัน พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 403 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน ของบุคลากร และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และหาค่าความเที่ยงของ เครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราคได้ค่าเท่ากับ 87, 92 และ 89 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ใน ระดับปานกลาง
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
3. ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.67$)
4. การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.75$)

5. ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 คือ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร และความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพ ชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 61.5 ($R^2 = 615$)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน = 0.549 การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร + 0.303 ความผูกพันต่อองค์กร

แก้วกาญจน์ วิชัยรัตน์ (2557) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของบุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่ กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือ บุคลากร สวนสัตว์เชียงใหม่ จำนวน 252 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแบบสอบถามระดับ ความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบนัยสำคัญด้วยค่าสถิติ T-test, F-test และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlative Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่ มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านจังหวะชีวิต ด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่ จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านเงินเดือน และด้านฝ่ายงานที่สังกัด มีผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่แตกต่างกัน บุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป และด้านความ เชื่อมมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่ จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านฝ่ายงานที่สังกัด และด้าน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่ แตกต่างกันด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

สุทธิพงษ์ อ่อนจันทร์อบ (2558) วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร” (อ่อนจันทร์อบ, 2558) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร กรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อ องค์กร ของบุคลากร กรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากร กรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95 และ 0.93 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันโปรดัก โมเมนต์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านบูรณาการทางสังคม และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการบริหาร ที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ

2. บุคลากร กรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อ องค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อ องค์กร อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม ในการปฏิบัติงานให้องค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น สมาชิกขององค์กร

3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อมรพจี อุปมัย (2558) ศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กรของเจ้าหน้าที่มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย" มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- (1) เพื่อศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย
- (2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพัน ในองค์กรของเจ้าหน้าที่มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย
- (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันใน องค์กรของเจ้าหน้าที่มูลนิธิศุภนิมิต แห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่มูลนิธิศุภนิมิตแห่ง ประเทศไทย จำนวน 197 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น ราย ด้าน พบว่า ด้านการบูรณาการด้านสังคม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับ มาก ในขณะที่ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันต่อ องค์กรของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะ พยายามทุ่มเทความพยายามในการทำงาน ด้านการอ้างชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร และ ด้าน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก และการศึกษาเปรียบเทียบ ความ แตกต่างระหว่างตัวแปร พบว่า อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความ ผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอื่น และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอื่น และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิต ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทยควรนำข้อมูลดังกล่าวไป ประยุกต์และปรับใช้ เพื่อให้บุคลากรตระหนักในความสำคัญของการทำงานในองค์กร โดยฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์อาจชี้แจงบุคลากรที่เข้ามาใหม่ให้ทราบในเรื่องค่าตอบแทนที่จะได้รับ ควรสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรต้องการทำงานอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป โดยจัดกิจกรรมที่สร้างความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันระหว่างบุคลากร ควรส่งเสริมให้บุคลากรรุ่นใหม่มีความเข้าใจในการดำเนินงานของ องค์กร โดยมีการชี้แจงในการอบรมสำหรับบุคลากรที่เข้ามาใหม่ เพื่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร มากขึ้น

กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุข ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาแผน สร้างความผูกพันให้กับข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง คมนาคม จำนวน 200 คน โดยสถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพโสด อายุอยู่ในช่วง 30 - 39 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี

การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

อิทธิพงษ์ อินทยุง (2562) วิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของพนักงานราชการกรมศุลกากรที่ส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร (2) เพื่อนำ ผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานราชการ กรมศุลกากร การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากรจำนวน 261 คน มีการประมวลผลวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) T-test, F-test และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression) ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. เพศของพนักงานราชการที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือนของพนักงานราชการที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ทิพย์ทิติยา สวีสวัสดิ์ (2564) ศึกษาเรื่อง “สมดุลชีวิตกับการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร (2) เพื่อศึกษาสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร และ (3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ประชากร คือ พนักงานของ บริษัท ไทยฟิลาเท็กซ์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 218 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่แบบ independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สมดุลชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว และด้านสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร และพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้าในงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ” มีขั้นตอนการดำเนินการศึกษาตามระเบียบวิธีวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ 878 แห่ง อยู่ภายในกำกับของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด 76 จังหวัด ประกอบด้วย บุคลากรจำนวน 4,601 คน (กองการเจ้าหน้าที่กรมการพัฒนาชุมชน, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 4,601 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (Yamane, 1976, p. 99 อ้างถึงใน จุมพล หนิมพานิช, 2564, หน้า 64) การกำหนดขนาดที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 368 คน ตามสูตรดังต่อไปนี้

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

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนกำหนดให้ ร้อยละ 5

จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{4,601}{1+4,601(0.05)^2} = 368$$

จากผลลัพธ์ของการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะได้จำนวน 368 คน และกำหนดตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) แบ่งออกเป็น 4 ภาค ได้แก่ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมของแต่ละกลุ่ม โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรตามกลุ่มบุคลากร}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากรแต่ละกลุ่ม

ลำดับ	ภาค	ประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
1	ภาคกลาง	1,158	93
2	ภาคเหนือ	1,150	92
3	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1,495	120
4	ภาคใต้	798	63
รวม		4,601	368

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ” ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง (Structured Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นได้จัดทำแบบสอบถามส่งให้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม

แบบสอบถามใช้สำหรับสอบถามบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ เป็นคำถามปลายปิด และคำถามปลายเปิด โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภูมิภาคในการปฏิบัติงาน เป็นข้อ คำถาม จำนวน 7 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดย แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 4) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน 7) ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น และ 8) ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม เป็นคำถามจำนวน 41 ข้อ

เป็นการสอบถามโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 น้อยที่สุด	มีค่าคะแนน 1 คะแนน
ระดับ 2 น้อย	มีค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับ 3 ปานกลาง	มีค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับ 4 มาก	มีค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับ 5 มากที่สุด	มีค่าคะแนน 5 คะแนน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากร โดย แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การ 2) ด้านความเต็มใจ

ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กรและ 3) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นคำถามจำนวน 15 ข้อ

เป็นการสอบถามโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 น้อยที่สุด	มีค่าคะแนน 1 คะแนน
ระดับ 2 น้อย	มีค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับ 3 ปานกลาง	มีค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับ 4 มาก	มีค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับ 5 มากที่สุด	มีค่าคะแนน 5 คะแนน

ส่วนที่ 4 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ในส่วนนี้เป็น คำถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) ซึ่งให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ภายใต้รายการที่กำหนดมาให้

ตารางที่ 3.2 โครงสร้างแบบสอบถาม

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
ตัวแปรควบคุม ข้อมูลส่วนบุคคล		
1. เพศ		ส่วนที่ 1 ข้อที่ 1
2. อายุ		ส่วนที่ 1 ข้อที่ 2
3. สถานภาพการสมรส		ส่วนที่ 1 ข้อที่ 3
4. ระดับการศึกษา		ส่วนที่ 1 ข้อที่ 4
5. เงินเดือน		ส่วนที่ 1 ข้อที่ 5
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		ส่วนที่ 1 ข้อที่ 6
7. ภูมิภาคในการปฏิบัติงาน		ส่วนที่ 1 ข้อที่ 7
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม		ส่วนที่ 2 ข้อที่ 8-12
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ		ส่วนที่ 2 ข้อที่ 13-17
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน		ส่วนที่ 2 ข้อที่ 18-22

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
	4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 23-26
	5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 27-31
	6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 32-36
	7. ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 37-40
	8. ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 41-45
ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ		
	1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 46-50
	2. ด้านความเต็มใจ ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์การ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 51-55
	3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 56-60

2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ

2.2.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตำราวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

2.2.2 กำหนดกรอบเนื้อหาและข้อความให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการศึกษา

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นตามประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อความเห็นชอบ และเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแก้ไข เพื่อความถูกต้อง ชัดเจน ของข้อความ และตรวจความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ต่อไป

2.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

2.3.1 การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ร่างเสร็จเรียบร้อยแล้วให้นำเรียนอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วนำเรียนอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง จากนั้นได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามรวมถึงความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และแก้ไขปรับปรุงให้มีความเที่ยงตรงและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (IOC: Index of item-Objective congruence) ของแต่ละคำถาม โดยใช้สูตร คือ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดตรงวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ตรงวัตถุประสงค์

การทดสอบความเที่ยงตรงที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ซึ่งจากผลตรวจสอบความเที่ยงตรง และความสมบูรณ์เชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.6-1 ซึ่งค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ จึงนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง

2.3.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามผู้ศึกษาใช้วิธีการทดสอบเครื่องมือโดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของประชากร จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้หาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553: น. 34) ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ และแบบสอบถามส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีสูตรในการคำนวณ คือ

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum s_j^2}{\sum s_x^2} \right]$$

เมื่อ α คือ ความเชื่อมั่น

k คือ จำนวนข้อคำถาม

s_j^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

s_x^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

เมื่อแทนค่าตามสูตรดังกล่าว หากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความเที่ยงตรง และเชื่อถือได้ พร้อมทั้งจะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ซึ่งจากการหาความเชื่อมั่น ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.943 โดยแสดงค่า Reliability Coefficients ของแบบสอบถาม

ตารางที่ 3.3 ค่า Reliability Coefficients ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.939
ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	0.956
แบบสอบถามทั้งฉบับ	0.943

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแบบออนไลน์ (Google Form) โดย การส่ง e-mail ไปยัง สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ดังนี้

3.1.1 ทำหนังสือขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลต่อกรมการพัฒนาชุมชน

3.1.2 ส่งแบบสอบถามแบบออนไลน์ (Google Form) โดยการส่งเป็นจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังบุคลากรสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนอำเภอ ทั้งหมด ตามจำนวน ประชากร 4,601 คน โดยผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบการตอบกลับของข้อมูล โดยตรวจสอบให้ครบ ทุกกลุ่มตัวอย่าง ตามภูมิภาคที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ ภาคกลาง จำนวน 93 ชุด ภาคเหนือ จำนวน 92 ชุด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 120 ชุด ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 63 ชุด เมื่อครบจำนวนกลุ่มจำนวน 368 คน จะปิดรับข้อมูลทันที

3.1.3 รวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้อง แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาในระบบ บันทึกรายการคำตอบลงในคู่มือรหัส แบบฟอร์มมาตรฐานซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป จากนั้นเป็นการนำเสนอผลในรูปของค่าสถิติ พร้อม ทั้งคำบรรยาย สำหรับคำตอบที่ได้จากคำถามปลายเปิด ผู้ศึกษาได้นำมาเรียบเรียงข้อมูลและจัด ประเภทตามตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม แล้วนำเสนอในรูปแบบการพรรณนา (Descriptive Data Analysis)

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ วิทยานิพนธ์ และการศึกษาค้นคว้าอิสระจากเอกสาร ตำรา บทความวิชาการและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ต่างๆ แล้ว นำมาประมวล และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างเป็นเครื่องมือในการศึกษาต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้รับข้อมูลตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้อง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ได้จากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภูมิภาคในการปฏิบัติงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงเป็นความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 4) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคลในการ ทำงาน 7) ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น และ 8) ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจ ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กรและ 3) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการกำหนดค่าน้ำหนักในการให้คะแนนที่ได้จากคำตอบในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 คือ

น้อยที่สุด	มีค่าคะแนน 1 คะแนน
น้อย	มีค่าคะแนน 2 คะแนน
ปานกลาง	มีค่าคะแนน 3 คะแนน
มาก	มีค่าคะแนน 4 คะแนน
มากที่สุด	มีค่าคะแนน 5 คะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษารวบรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้วยการอิงเกณฑ์ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ช่วง โดยใช้สูตรการคำนวณเพื่อหาความกว้างของแต่ละช่วงหรืออันตรภาคชั้น (กุญชร เจือตี, 2558: น. 12-15) คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากการแทนค่าสูตรดังกล่าวพบว่า ช่วงของข้อมูลในแต่ละช่วงมีค่าเท่ากับ 0.8 ดังนั้นจึงกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ (ตัวแปรตาม) และระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ (ตัวแปรอิสระ) ออกเป็นช่วง (อ้างอิงใน ชูสิทธิ์ รัมย์ะรังสิ, 2562) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.20 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.40 - 4.19	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.60 - 3.39	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.80 - 2.59	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.79	หมายถึง	น้อยที่สุด

4.4 การวิเคราะห์เชิงสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ผู้ศึกษาจะดำเนินการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการทดสอบสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบค่าความสัมพันธ์กันสำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลในครั้งนี กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แปลว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ร้อยละ 1 หรือกล่าวอีกนัย ว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน ร้อยละ 9

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

1) ค่าเป็นบวก และเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กัน มากในเชิงเส้น และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้นด้วย หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลงตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลงด้วย

2) ถ้า r เป็นลบ หรือมีค่าใกล้ -1 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้น แต่ ทิศทางตรงกันข้าม นั่นคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นอีกตัวแปรจะลดลง หรือถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าลดลงอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้น

3) ถ้า r มีค่าใกล้ศูนย์ แสดงว่า X กับ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4) ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X กับ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (อ้างอิงใน ญฐธิตา โจมพินาศรพันธ์, 2561) ดังนี้

0.81 ถึง 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.61 ถึง 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.41 ถึง 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.21 ถึง 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.00 ถึง 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

4.5 การวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดของแบบสอบถาม
ส่วนที่ 4 จากการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ โดยรายงานผลด้วยการพรรณนา (Descriptive Data)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 368 คน ผลการศึกษาสามารถนำเสนอได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมุติฐานของการศึกษา

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ในส่วนนี้เป็นการแสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภูมิภาคในการปฏิบัติงาน ใช้แบบสอบถามทั้งหมด 368 ชุด ผลการศึกษาโดย การแจกแจงเป็นความถี่และร้อยละ แสดงดังตารางที่ 4.1-4.7

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ชาย	159	43.2	2
หญิง	209	56.8	1
รวม	368	100.00	

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 และเพศชาย จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	85	23.1	2
31-40 ปี	132	35.9	1
41-50 ปี	77	20.9	3
51 ปี ขึ้นไป	74	20.1	4
รวม	368	100.00	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 รองลงมา มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และมีอายุ 41-50 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และ อายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
โสด	175	47.6	1
สมรส	166	45.1	2
หย่า/หม้าย	27	7.3	3
รวม	368	100.00	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรสโสด จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 และมีสถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	2.4	3
ปริญญาตรี	251	68.2	1
สูงกว่าปริญญาตรี	108	29.4	2
รวม	368	100.00	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
น้อยกว่า 18,000 บาท	89	24.2	2
18,001 – 30,000 บาท	149	40.5	1
30,001 – 50,000 บาท	87	23.6	3
มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป	43	11.7	4
รวม	368	100.00	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีเงินเดือน 18,001 – 30,000 บาท จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมา มีเงินเดือน น้อยกว่า 18,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และมีเงินเดือน 30,001 – 50,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 และมีเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลา
การปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
น้อยกว่า 10 ปี	107	29.1	2
11 – 20 ปี	155	42.1	1
21 – 30 ปี	77	20.9	3
30 ปีขึ้นไป	29	7.9	4
รวม	368	100.00	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 30 ปีขึ้นไป 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิภาค
ในการปฏิบัติงาน

ภูมิภาคในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ภาคเหนือ	93	25.3	2
ภาคกลาง	92	25.0	1
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	120	32.6	3
ภาคใต้	63	17.1	4
รวม	368	100.00	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีภูมิภาคในการปฏิบัติงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมา มีภูมิภาคในการปฏิบัติงานภาคเหนือ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และมีภูมิภาคในการปฏิบัติงานภาคกลาง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และมีภูมิภาคในการปฏิบัติงานภาคใต้ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็น
เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนา
ชุมชนอำเภอ

จากการศึกษาข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จำแนกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (4) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (6) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (7) ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น และ (8) ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม โดยใช้แบบสอบถาม ทั้งหมด 368 ชุด ผลการศึกษาแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นแสดงดังตารางที่ 4.8-4.16

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.33	0.620	ปานกลาง	7
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.46	0.524	มาก	5
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.35	0.588	ปานกลาง	6
4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	3.55	0.516	มาก	3
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.65	0.551	มาก	1
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	3.52	0.584	มาก	4
7. ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น	3.20	0.757	ปานกลาง	8
8. ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม	3.63	0.575	มาก	2
รวม	3.46	0.312	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 คน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.46 โดยเมื่อพิจารณาผลของแต่ละด้าน พบว่า

1. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65
2. ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63
3. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55
4. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52
5. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46
6. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35
7. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33
8. ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.33	0.620	ปานกลาง	
1) ความพอใจในค่าตอบแทน (เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้าง) ที่ได้รับในปัจจุบัน	3.20	1.007	ปานกลาง	5
2) ค่าตอบแทน (เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้าง) ที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ	3.34	1.108	ปานกลาง	3
3) ค่าตอบแทน (เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้าง) ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนงานอื่นที่คล้ายกันถือว่าเพียงพอและเป็นธรรม	3.42	1.084	มาก	1
4) ค่าตอบแทน (เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้าง) ที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน	3.33	1.082	ปานกลาง	4
5) ค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37	3.37	1.080	ปานกลาง	2

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 คน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ค่าตอบแทน (เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้าง) ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนงานอื่นที่คล้ายกันถือว่าเพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.42
2. ค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37
3. ค่าตอบแทน (เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้าง) ที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34
4. ค่าตอบแทน (เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้าง) ที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33
5. ความพอใจในค่าตอบแทน (เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้าง) ที่ได้รับในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S. D.	แปลผล	ลำดับ
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ			มาก	
	3.46	0.524		
1) ความรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน	3.64	0.932	มาก	1
2) หน่วยงานมีการจัดอบรมเรื่องความปลอดภัยให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ	3.51	0.985	มาก	3
3) สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมมีความสะดวก สบาย และเหมาะสม	3.25	1.135	ปานกลาง	5
4) สถานที่ทำงานสะอาด และถูกสุขลักษณะ	3.31	1.032	ปานกลาง	4
5) อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.57	0.886	มาก	2

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 คน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ความรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64
2. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57
3. หน่วยงานมีการจัดอบรมเรื่องความปลอดภัยให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51
4. สถานที่ทำงานสะอาดและถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31
5. สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมมีความสะดวก สบาย และเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.35	0.588	ปานกลาง	
1) ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำ	3.46	0.970	มาก	2
2) ความพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.16	0.985	ปานกลาง	4
3) หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น	3.27	1.050	ปานกลาง	3
4) การพิจารณาความดีความชอบที่ได้รับมาจากความขยันหมั่นเพียร และตั้งใจทำงาน	3.10	1.118	ปานกลาง	5
5) การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบมากขึ้น	3.75	0.942	มาก	1

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 คน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.35 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบมากขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75
2. ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46

3. หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27
4. ความพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.16
5. การพิจารณาความดีความชอบที่ได้รับมาจาก ความขยันหมั่นเพียร และตั้งใจทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	<i>S.D.</i>	แปลผล	ลำดับ
4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของ ตนเอง	3.55	0.516	มาก	
1) การมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถ ความคิด สร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ในงาน	3.70	0.882	มาก	1
2) การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้อ ความสามารถและความรับผิดชอบ	3.67	0.920	มาก	2
3) ความพอใจกับโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ	3.35	1.030	ปานกลาง	4
4) การมีโอกาสดำเนินการมอบหมายงานที่ท้าทาย	3.48	0.990	มาก	3

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน
พัฒนาชุมชนอำเภอ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 คน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีด
ความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. การมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถ ความคิด สร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ในงาน
อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70
2. การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้อ ความสามารถและความรับผิดชอบ อยู่ใน
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67
3. การมีโอกาสดำเนินการมอบหมายงานที่ท้าทาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48
4. ความพอใจกับโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ
อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S. D.	แปลผล	ลำดับ
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.65	0.551	มาก	
1) สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมีการจัดงานพบปะ สังสรรค์ให้บุคลากรเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.73	0.980	มาก	2
2) การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อน ร่วมงานดี	3.76	0.947	มาก	1
3) ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	3.57	1.042	มาก	5
4) เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น	3.60	1.055	มาก	4
5) เมื่อมีปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือ เสมอ	3.61	0.993	มาก	3

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 คน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76
2. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมีการจัดงานพบปะสังสรรค์ให้บุคลากรเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73
3. เมื่อมีปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61
4. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60
5. ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	<i>S. D.</i>	แปลผล	ลำดับ
6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.52	0.584	มาก	
1) การที่สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานได้อย่างเต็มที่	3.67	0.918	มาก	1
2) การที่สามารถปฏิเสธงานหรือหน้าที่ที่ไม่ตรงกับความ ความรู้ ความสามารถ และอยู่นอกเหนือความ รับผิดชอบ	3.33	1.048	ปานกลาง	5
3) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวชีวิตส่วนตัว	3.53	1.038	มาก	3
4) ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน	3.47	1.025	มาก	4
5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ เกี่ยวกับสิทธิส่วนบุคคล	3.59	1.014	มาก	2

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 คน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า

1. การที่สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47
5. การที่สามารถปฏิเสธงานหรือหน้าที่ที่ไม่ตรงกับความ
 ความรู้ ความสามารถ และอยู่นอกเหนือความ
 รับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S. D.	แปลผล	ลำดับ
7. ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น	3.20	0.757	ปานกลาง	
1) ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน	3.15	0.989	ปานกลาง	4
2) บุคลากรมีเวลาเป็นส่วนตัวและใช้เวลากับครอบครัวอย่างเหมาะสม	3.21	0.959	ปานกลาง	2
3) บุคลากรไม่ต้องมาทำงานนอกเวลาและในวันหยุด	3.23	0.990	ปานกลาง	1
4) ลักษณะงานปัจจุบันทำให้สามารถจัดสรรเวลาทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.20	1.105	ปานกลาง	3

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 คน ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.20 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. บุคลากรไม่ต้องมาทำงานนอกเวลาและในวันหยุด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23
2. บุคลากรมีเวลาเป็นส่วนตัวและใช้เวลากับครอบครัวอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21
3. ลักษณะงานปัจจุบันทำให้สามารถจัดสรรเวลาทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20
4. ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S. D.	แปลผล	ลำดับ
8. ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม	3.63	0.575	มาก	
1) อาชีพที่บุคลากรปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากสังคม	3.58	0.957	มาก	4
2) การให้ความร่วมมือกับนโยบายในการประหยัดพลังงาน	3.65	0.945	มาก	2
3) สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอได้รับความเชื่อถือจากสังคมภายนอก	3.56	0.779	มาก	5
4) สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมีการดำเนินกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อและช่วยเหลือสังคม เช่น การมอบสิ่งของให้โรงเรียน ฯ	3.62	0.991	มาก	3
5) การมีส่วนร่วมในงานที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอช่วยเหลือสังคมเสมอ	3.73	0.930	มาก	1

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 คน ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.63 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในงานที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอช่วยเหลือสังคมเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73
2. การให้ความร่วมมือกับนโยบายในการประหยัดพลังงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65
3. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมีการดำเนินกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อและช่วยเหลือสังคม เช่น การมอบสิ่งของให้โรงเรียน ฯ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62
4. อาชีพที่บุคลากรปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58
5. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอได้รับความเชื่อถือจากสังคมภายนอก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความคิดเห็น
เกี่ยวกับระดับด้านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

จากการศึกษาระดับความผูกพันอันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ องค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การ (2) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์การและ (3) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ โดยใช้แบบสอบถาม ทั้งหมด 368 ชุด ผลการศึกษาแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น แสดงดังตาราง ที่ 4.17-4.20

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยความผูกพัน
ต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การ	3.69	0.499	มาก	2
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์การ	3.75	0.426	มาก	1
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	3.61	0.490	มาก	3
รวม	3.68	0.327	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่าระดับความผูกพันอันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 คน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.68 โดยเมื่อพิจารณาผลของแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75
2. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยความผูกพัน
ต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	<i>S. D.</i>	แปลผล	ลำดับ
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมของ องค์การ	3.69	0.499	มาก	
1) ความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของสำนักงาน พัฒนาชุมชนอำเภอ	3.80	0.889	มาก	1
2) การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่สำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอมีการจัดขึ้นด้วยความเต็มใจเสมอ	3.79	0.962	มาก	2
3) เป้าหมายการทำงานของบุคลากรและของสำนักงาน พัฒนาชุมชนอำเภอ มีความสอดคล้องกัน	3.54	1.049	มาก	4
4) ความเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อตอบสนอง เป้าหมาย ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ	3.53	0.979	มาก	5
5) การชี้แจงแก้ไขข้อกล่าวหาเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึง สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในทางเสียหาย	3.78	0.946	มาก	3

จากตารางที่ 4.18 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงาน
พัฒนาชุมชนอำเภอจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 คน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึง
ค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.69 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อยู่ในระดับมาก
มีค่าเฉลี่ย 3.80
2. การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมีการจัดขึ้นด้วยความเต็ม
ใจเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79
3. การชี้แจงแก้ไขข้อกล่าวหาเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในทาง
เสียหาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78
4. เป้าหมายการทำงานของบุคลากรและของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีความ
สอดคล้องกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54

5. ความเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อตอบสนองเป้าหมาย ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
2. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	3.75	0.426	มาก	
1) ความพร้อมจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ	3.66	0.846	มาก	5
2) แม้ไม่ใช่งานที่ บุคลากรรับผิดชอบ แต่เพื่อผลประโยชน์ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ บุคลากรก็จะยื่นมือเข้าช่วยเหลือ	3.73	0.936	มาก	3
3) ความยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภออย่างเต็มความสามารถ	3.81	0.917	มาก	2
4) บุคลากรทำทุกอย่างโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอจะได้รับเสมอ	3.69	0.787	มาก	4
5) ความตั้งใจทำงานในฐานะเป็นบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภออย่างเต็มที่	3.85	0.839	มาก	1

จากตารางที่ 4.19 พบว่าระดับความผูกพันอันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 คน านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์การ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ความตั้งใจทำงานในฐานะเป็นบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภออย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85
2. ความยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภออย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81

3. แม้ไม่ใช่งานที่บุคลากรรับผิดชอบ แต่เพื่อผลประโยชน์ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ บุคลากรก็จะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73

4. บุคลากรทำทุกอย่างโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอจะได้รับเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69

5. ความพร้อมจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	3.61	0.490	มาก	
1) บุคลากรคิดว่าเป็นความคิดที่ถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ	3.42	0.971	มาก	5
2) ความยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่นหากสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเห็นว่าเหมาะสม	3.50	0.942	มาก	4
3) บุคลากรจะไม่ลาออกหรือย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่น แม้มีโอกาสและข้อเสนอที่ดีกว่า	3.59	0.765	มาก	3
4) เมื่อบุคลากรทำงานนานขึ้นก็ยิ่งมีความผูกพันกับสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ	3.77	0.885	มาก	1
5) ความคิดที่ว่าสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุด	3.75	0.921	มาก	2

จากตารางที่ 4.20 พบว่าระดับความผูกพันธันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 คน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. เมื่อบุคลากรทำงานนานขึ้นก็ยิ่งมีความผูกพันกับสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77

2. ความคิดที่ว่าสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75
3. บุคลากรจะไม่ลาออกหรือย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่น แม้มีโอกาสและข้อเสนอที่ดีกว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59
4. ความยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่นหากสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเห็นว่าเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50
5. บุคลากรคิดว่าเป็นความคิดที่ถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.42

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

สมมติฐานที่ผู้ศึกษาได้กำหนดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ โดยใช้สถิติการทดสอบสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบค่าความสัมพันธ์กันสำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ทดสอบได้ดังนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงผลระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	r	Sig (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.706	0.000*	สูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และค่า r เท่ากับ 0.706 จึงสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.22 แสดงผลระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จำแนกตามด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	r	Sig (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.716	0.000*	สูง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	0.561	0.000*	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.691	0.000*	สูง
4. ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	0.558	0.000*	ปานกลาง
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.665	0.000*	สูง
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	0.698	0.000*	สูง
7. ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น	0.787	0.000*	สูง
8. ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม	0.535	0.000*	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 สรุปผลได้ดังนี้

1. ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีผลลัพธ์ค่า r เท่ากับ 0.787 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05

2. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีผลลัพธ์ค่า r เท่ากับ 0.716 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05

3. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีผลลัพธ์ค่า r เท่ากับ 0.698 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีผลลัพธ์ค่า r เท่ากับ 0.691 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีผลลัพธ์ค่า r เท่ากับ 0.665 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05

6. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีผลลัพธ์ค่า r เท่ากับ 0.561 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05

7. ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีผลลัพธ์ค่า r เท่ากับ 0.558 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05

8. ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีผลลัพธ์ค่า r เท่ากับ 0.535 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ และพบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานของการศึกษา

5.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภออยู่ในระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภออยู่ในระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.68 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเป็นไปในทิศทางเชิงบวกในระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และค่า r เท่ากับ 0.706 จึงสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ	ความถี่
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	68
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	58
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	48
4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	52

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ความเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ	ความถี่
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	55
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	58
7. ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น	71
8. ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม	49
ความผูกพันต่อองค์กร	
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร	56
2. ด้านความเต็มใจ ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้ องค์กร	60
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	58

จากตารางที่ 4.23 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 368 คน ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.28 คน ของ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดของแบบสอบถามส่วนที่ 4 จากการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สรุปได้ดังนี้

6.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

6.1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

- 1) ควรเพิ่มค่าตอบแทนหรือสวัสดิการให้เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ
- 2) สร้างระบบที่มีมาตรฐานและเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ
- 3) การปรับค่าตอบแทนไม่ค่อยสอดคล้องกับอัตราเงินเฟ้อและค่าครองชีพ ทำให้รู้สึกว่ารวยได้ไม่เพียงพอ

4) เพิ่มค่าเดินทางให้เพียงพอและสอดคล้องกับการเดินทางไปหมู่บ้านสำหรับ
อำเภอที่มีพื้นที่กว้าง

6.1.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

1) เครื่องมือและอุปกรณ์บางอย่างยังล้าสมัยและไม่เพียงพอต่อการใช้งาน
2) สำนักงานมีมาตรฐานสุขลักษณะที่ดี แต่บางพื้นที่ยังต้องการการปรับปรุง
เพื่อความปลอดภัยมากขึ้น

6.1.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

1) รู้สึกว่ามีความมั่นคงในตำแหน่งงาน แต่โอกาสก้าวหน้าอาจไม่ชัดเจนหรือมี
การแข่งขันสูงในระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป
2) ปรับระบบการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้มีความโปร่งใสและให้
สอดคล้องกับสมรรถนะตามตำแหน่งและภาระงาน
3) ความก้าวหน้าในอาชีพยังถูกจำกัดโดยระบบที่ซับซ้อน และขาดโอกาสให้
คนรุ่นใหม่แสดงความสามารถ

6.1.4 โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

1) ควรส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมและสัมมนาอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงเพื่อทำ
ให้ได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น
2) บางครั้งรู้สึกว่ามีโอกาสใช้ความสามารถไม่เต็มที่ เนื่องจากลักษณะงานที่จำกัด

6.1.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

1) ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ เช่น การฝึกอบรมเชิง
ปฏิบัติการร่วมกัน กิจกรรมกีฬา เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงานร่วม
อาชีพ ร่วมตำแหน่ง ให้รู้จักกันถ้วนทั่ว

6.1.6 สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน

1) การตัดสินใจเรื่องงานบางครั้งถูกจำกัด ควรมอบสิทธิในการตัดสินใจในงาน
ให้กับข้าราชการชั้นผู้น้อยมากกว่านี้
2) ควรมีช่องทางแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงที่
สำคัญในองค์การของบุคลากร

6.1.7 ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น

1) บางครั้งรู้สึกว่างานหนักเกินไป ทำให้ยากในการใช้เวลาส่วนตัวหรือกับ
ครอบครัว
2) ควรมีนโยบาย Work from Home ในบางวัน เพื่อให้สมดุลการทำงาน
และชีวิตส่วนตัวดีขึ้น

6.1.8 ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม

- 1) หากทำให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและช่วยเหลือสังคม จะทำให้บุคลากรมีแรงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น
- 2) บางครั้งไม่เห็นผลที่เป็นรูปธรรมของงานที่ทำต่อสังคม ควรสร้างความรู้สึกว่างานที่ทำมีผลต่อสังคมในทางที่เป็นรูปธรรม

6.2 ความผูกพันต่อองค์กร

6.2.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร

- 1) ส่งเสริมให้เป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจน
- 2) สร้างเป้าหมายองค์กรให้เป็นรูปธรรม
- 3) สร้างเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรที่เน้นการพัฒนาชุมชน

6.2.2 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้

องค์กร

- 1) ยังขาดสิ่งจูงใจในบางครั้งทำให้ไม่รู้สึกระดือหรือร้อนในการทำงานเต็มความสามารถ
- 2) ยินดีที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ แต่บางครั้งทรัพยากรหรือการสนับสนุนจากองค์กรไม่เพียงพอ

6.2.3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

- 1) ยังมีความกังวลเกี่ยวกับอนาคตในองค์กร ทำให้พิจารณาหางานใหม่
- 2) หากมีทางเลือกอื่น อาจออกจากองค์กร เนื่องจากไม่เห็นโอกาสในการเติบโต



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากประชากร คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จำนวน 4,601 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05 จากบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 368 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อการบรรยายลักษณะข้อมูล ในการทดสอบสมมติฐานการศึกษามีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 สรุปข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 สถานภาพการสมรสโสด จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2

มีเงินเดือนระหว่าง 18,001 – 30,000 บาท จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 มีภูมิภาคในการปฏิบัติงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6

1.2 สรุปข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
เมื่อพิจารณาจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

จำแนกตามเพศ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ เพศชาย มีค่าเฉลี่ย 3.48 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 3.44 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ เพศชาย มีค่าเฉลี่ย 3.71 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 3.66 ตามลำดับ

จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อยู่ในระดับมาก 3 ช่วงอายุ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.57 อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.54 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.43 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.35 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ช่วงอายุ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.71 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.68 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.67 และมีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.66 ตามลำดับ

จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานภาพการสมรส หย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ย 3.58 สถานภาพการสมรส สมรส มีค่าเฉลี่ย 3.47 และสถานภาพการสมรส โสด มีค่าเฉลี่ย 3.43 ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานภาพการสมรส หย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ย 3.74 รองลงมาคือ สถานภาพการสมรส โสด มีค่าเฉลี่ย 3.69 และสถานภาพการสมรส สมรส มีค่าเฉลี่ย 3.66 ตามลำดับ

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.48 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.43 อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.25 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.71 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.67 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.55 ตามลำดับ

จำแนกตามเงินเดือน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.59 บุคลากรที่มีเงินเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.52 และบุคลากรที่มีเงินเดือนระหว่าง 18,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.43 อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 18,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.39 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรที่มีเงินเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.71 บุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.69 และบุคลากรที่มีเงินเดือนระหว่าง 18,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.68 และบุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 18,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.66

จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 30 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.55 บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.49 บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.44 และบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.44 ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.71 บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 30 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.68 บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.67 และบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.66 ตามลำดับ

จำแนกตามภูมิภาคในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรที่มีภูมิภาคในการปฏิบัติงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ย 3.50 บุคลากรที่มีภูมิภาคในการปฏิบัติงาน ภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ย 3.46 บุคลากรที่มีภูมิภาคในการปฏิบัติงาน ภาคกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.44 และบุคลากรที่มีภูมิภาคในการปฏิบัติงาน ภาคใต้ มีค่าเฉลี่ย 3.41 ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรที่มีภูมิภาคในการปฏิบัติงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ย 3.70 และบุคลากรที่มีภูมิภาคในการปฏิบัติงาน ภาคใต้ มีค่าเฉลี่ย 3.70 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีภูมิภาคในการปฏิบัติงาน ภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ย 3.68 และบุคลากรที่มีภูมิภาคในการปฏิบัติงาน ภาคกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.64

1.3 สรุปข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ผู้ศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.65 ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.63 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.55 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.52 และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ย 3.46 ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.35 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.33 และด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.20 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ รายชื่อจำนวน 38 ชื่อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 23 ชื่อ ได้แก่ การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานดี มีค่าเฉลี่ย 3.76 การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.75 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมีการจัดงานพบปะสังสรรค์ให้บุคลากรเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ย 3.73 การมีส่วนร่วมในงานที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอช่วยเหลือสังคมเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.73 การมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถ ความคิด สร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.70 การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.67 การที่สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 การให้ความร่วมมือกับนโยบายในการประหยัดพลังงาน มีค่าเฉลี่ย 3.65 ความรู้ลึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.64 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมีการดำเนินกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบและช่วยเหลือสังคม เช่น การมอบสิ่งของให้โรงเรียน ฯ มีค่าเฉลี่ย 3.62 เมื่อมีปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.61 เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 อาชีพที่บุคลากรปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.58 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.59 อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.57 ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอได้รับความเชื่อถือจากสังคมภายนอก มีค่าเฉลี่ย 3.56 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.53 หน่วยงานมีการจัดอบรมเรื่องความปลอดภัยให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.51 ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย มีค่าเฉลี่ย 3.48 มีค่าเฉลี่ย 3.47 ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 3.46 และค่าตอบแทน (เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้าง) ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนงานอื่นที่คล้ายกันถือว่าเพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.42 ตามลำดับ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 15 ชื่อ ได้แก่ ค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ย 3.37 ความพอใจกับ

โอกาสได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.35 ค่าตอบแทน (เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้าง) ที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.34 ค่าตอบแทน (เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้าง) ที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน มีค่าเฉลี่ย 3.33 การที่สามารถปฏิเสธงานหรือหน้าที่ ที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ และอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.33 สถานที่ทำงานสะอาดและถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ย 3.31 หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.27 สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมมีความสะดวก สบาย และเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.25 บุคลากรไม่ต้องมาทำงานนอกเวลาและในวันหยุด มีค่าเฉลี่ย 3.23 บุคลากรมีเวลาเป็นส่วนตัวและใช้เวลากับครอบครัวอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.21 ความพอใจในค่าตอบแทน (เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้าง) ที่ได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.20 ลักษณะงานปัจจุบันทำให้สามารถจัดสรรเวลาทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.20 ความพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.16 ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.15 และการพิจารณาความดีความชอบที่ได้รับมาจากความขยันหมั่นเพียร และตั้งใจทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.10 ตามลำดับ

1.4 สรุปข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ผู้ศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.75 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.69 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.61 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายข้อ จำนวน 15 ข้อ พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ความตั้งใจทำงานในฐานะเป็นบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภออย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.85 ความยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภออย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.81 ความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีค่าเฉลี่ย 3.80 การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมีการจัดขึ้นด้วยความเต็มใจเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.79 การชี้แจงแก้ไขข้อกล่าวหาเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในทางเสียหาย มีค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อบุคลากรทำงานนานขึ้นก็ยิ่งมีความผูกพันกับสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีค่าเฉลี่ย 3.77 ความคิดที่ว่าสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.75 แม้ไม่ใช่งานที่บุคลากรรับผิดชอบ แต่เพื่อผลประโยชน์ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ บุคลากรก็จะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.73 บุคลากรทำทุกอย่าง

โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอจะได้รับเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.69 ความพร้อมจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีค่าเฉลี่ย 3.66 บุคลากรจะไม่ลาออกหรือย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่น แม้มีโอกาสและข้อเสนอที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ย 3.59 เป้าหมายการทำงานของบุคลากรและของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีความสอดคล้องกัน มีค่าเฉลี่ย 3.54 ความเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อตอบสนองเป้าหมาย ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีค่าเฉลี่ย 3.53 ความยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่นหากสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเห็นว่าเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.50 และบุคลากรคิดว่าเป็นความคิดที่ถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีค่าเฉลี่ย 3.42 ตามลำดับ

1.5 การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
พบว่า ผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน หรือค่า r เท่ากับ 0.706 ค่า Sig. เท่า 0.000 จึงสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีผลลัพธ์ค่า r เท่ากับ 0.787 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีผลลัพธ์ค่า r เท่ากับ 0.716 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีผลลัพธ์ค่า r เท่ากับ 0.698 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีผลลัพธ์ค่า r เท่ากับ 0.691 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีผลลัพธ์ค่า r เท่ากับ 0.665 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีผลลัพธ์ค่า r เท่ากับ 0.561 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีผลลัพธ์ค่า r เท่ากับ 0.558 ค่า Sig. เท่ากับ

0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และ ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีผลลัพธ์ค่า r เท่ากับ 0.535 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05

1.6 ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

เมื่อพิจารณาจากการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ดังนี้

1.6.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนให้เพียงพอเทียบกับภาระงานที่บุคลากรรับผิดชอบ เพื่อให้เหมาะสมกับค่าครองชีพและความยุติธรรมในการประเมินความดีความชอบ โดยเฉพาะในเขตอำเภอที่มีการเดินทางไปยังพื้นที่ชนบท ซึ่งควรมีการปรับค่าเดินทางให้สอดคล้องกับความเป็นจริง

1.6.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานในบางพื้นที่ที่ยังไม่ปลอดภัยและไม่ถูกสุขลักษณะ รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย

1.6.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ควรส่งเสริมโอกาสให้บุคลากรก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีระบบการประเมินที่โปร่งใสและยุติธรรม นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรชั้นผู้น้อยสามารถแสดงความสามารถ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและสร้างความมั่นคงในอาชีพ

1.6.4 โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะและความสามารถใหม่ๆ ผ่านการเข้าร่วมอบรม ซึ่งจะช่วยเพิ่มโอกาสในการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ และนำไปสู่การพัฒนาผลลัพธ์ของงานได้ดียิ่งขึ้น

1.6.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมกัน กิจกรรมกีฬา เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามัคคีและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

1.6.6 สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ควรเพิ่มสิทธิในการตัดสินใจในงานของบุคลากร โดยเฉพาะข้าราชการชั้นผู้น้อย ควรมีช่องทางให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เพื่อสร้างความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล

1.6.7 ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น ควรสร้างนโยบายที่ช่วยให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การจัดนโยบายทำงานจากบ้าน (Work from Home) ในบางวัน เพื่อให้พนักงานสามารถใช้เวลากับครอบครัวและลดความเครียดจากการทำงาน

1.6.8 ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม ควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่ทำต่อการพัฒนาชุมชนและสังคม โดยการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่มีผลกระทบต่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความภูมิใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ผลจากการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.46$) สอดคล้องกับ กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X}=3.65$) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมีการทำงานร่วมกันและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร การทำงานเป็นทีมและการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้นและส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กร 2) ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม ($\bar{X}=3.63$) 3) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ($\bar{X}=3.55$) 4) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ($\bar{X}=3.52$) 5) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($\bar{X}=3.46$) ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง มี 3 ด้าน ได้แก่ 6) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=3.35$) 7) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.33$) 8) ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น ($\bar{X}=3.20$) เป็นด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำที่สุด ซึ่งอาจเนื่องมาจากบางกลุ่มบุคลากรต้องทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดจากภาระงานที่มาก ทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต

ส่วนตัวถูกลดทอนลง ซึ่งส่งผลให้บุคลากรรู้สึกเหนื่อยล้าและลดความพึงพอใจในงานลงได้ ดังนั้น สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอควรพิจารณาวิธีการจัดการเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น หรือส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ผลจากการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมของบุคลากรในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และการยอมรับค่านิยมรวมถึงความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานขององค์กร สอดคล้องกับ อมรพจี อุปมัย (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กรของเจ้าหน้าที่มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์การ ($\bar{X}=3.75$) การที่บุคลากรทุ่มเททั้งกำลังกายและใจ พร้อมเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ 2) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=3.69$) การที่บุคลากรใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร 3) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X}=3.61$) การที่บุคลากรตั้งใจทำงานตลอดไป โดยไม่มีความคิดจะลาออก

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ($r = 0.706$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเรียงลำดับจากมากไปน้อยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ 1) ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ($r = 0.787$) สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ ทิพย์ทิทยา สวายส์สวัสดิ์ (2564) ศึกษาเรื่อง สมดุลชีวิตกับการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยพบว่าสมดุลชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการจัดการสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความสมดุลนี้ช่วยลดความเครียด เพิ่มความพึงพอใจ และส่งเสริมความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น โดยเฉพาะในสถานที่ที่บุคลากรอาจ

ต้องลงพื้นที่ทำงานหนัก หากองค์การสนับสนุนการจัดสรรเวลาที่สมดุลจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงการดูแลจากองค์การและมีความผูกพันเพิ่มขึ้น 2) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ($r = 0.716$) ค่าตอบแทนที่เพียงพอทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าในงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันและความมั่นคงในตำแหน่งงาน หากองค์การจัดสรรค่าตอบแทนที่ยุติธรรมจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันในระยะยาวต่อองค์การ 3) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ($r = 0.698$) การมีสิทธิและอิสระในการทำงานช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความรู้สึกมีคุณค่า ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่และผูกพันกับองค์การมากขึ้น 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ($r = 0.691$) การมีโอกาสเติบโตในอาชีพและมั่นคงในการทำงานช่วยเพิ่มความรู้สึกภาคภูมิใจและความมั่นใจ บุคลากรที่เห็นโอกาสก้าวหน้าในองค์การจะมีความตั้งใจในการทำงานและผูกพันกับองค์การมากขึ้น หากองค์การมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใส จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในระยะยาว 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ($r = 0.665$) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนจากผู้อื่นช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและผูกพันกับองค์การมากขึ้น โดยเฉพาะในหน่วยงานพัฒนาชุมชนที่ต้องทำงานร่วมกับชุมชนและองค์กรภายนอก ความสัมพันธ์ที่ดีจะส่งผลให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและสร้างความผูกพันต่อองค์การได้ 6) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ($r = 0.561$) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะช่วยสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในองค์การ หากองค์การสามารถจัดหาสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในระยะยาว 7) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ($r = 0.558$) การที่บุคลากรเห็นว่าตนเองมีโอกาพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้าในงานจะช่วยเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าและสำคัญต่อองค์การ หากองค์การสนับสนุนการฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนาตนเอง จะช่วยเพิ่มความตั้งใจและผูกพันในการทำงานต่อองค์การมากขึ้น 8) ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ($r = 0.535$) ความรู้สึกว่างานของตนเองมีผลดีต่อสังคมและชุมชนที่ทำงาน

อยู่ช่วยเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าและความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานพัฒนาชุมชนที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

2.4 ข้อเสนอแนะทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3 ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ซึ่งควรหาแนวทางในการเสริมสร้างให้มีระดับที่สูงขึ้นได้ ผู้ศึกษาขอเสนอแนวทาง ดังนี้

2.4.1 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ควรมีการพัฒนาสภาพการทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ควรจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับลักษณะงาน รวมถึงการปรับปรุงพื้นที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยจะช่วยเพิ่มความมั่นคงและความพึงพอใจของบุคลากรได้มากขึ้น

2.4.2 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ควรมีการส่งเสริมโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร การจัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถใหม่ๆ นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับผิดชอบงานที่ใช้ความสามารถเฉพาะตัวและท้าทาย เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน

2.4.3 ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ควรมีการส่งเสริมความเชื่อมโยงระหว่างชีวิตการทำงานและสังคม ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาชุมชนและสังคม เช่น การจัดโครงการอาสาสมัคร หรือการสนับสนุนการทำงานที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่ทำและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง จากผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สามารถสรุปข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 จากผลการศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ พบว่า อยู่ในระดับมาก แสดงว่า ปัจจัยในด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสามารถตอบสนองได้อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น ควรมีความชัดเจนในการที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งโดยไม่ต้องรอลำดับอาวุโส มีระบบการพิจารณาที่มีความชัดเจนและเป็นธรรม ปรับปรุงการพิจารณาเงินเดือนให้เป็นธรรม และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต พิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามความสามารถ มีระบบที่ยืดหยุ่นเรื่องเวลาเข้า-ออกงาน และสามารถทำงานที่บ้านได้ในบางวัน จัดสรรเวลางานให้เหมาะสมให้สามารถทำงานได้โดยไม่กระทบกับเวลาส่วนตัวของบุคลากร

3.1.2 จากผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ พบว่า อยู่ในระดับมาก แสดงว่า ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสามารถตอบสนองได้อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอควรเพิ่ม การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ควรมีการพัฒนาระบบแรงจูงใจให้ชัดเจนและครอบคลุม โดยการจัดสรรรางวัลหรือการยกย่องบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนานโยบายและการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการพัฒนาองค์กร

ควรมีการสื่อสารเป้าหมายขององค์การอย่างสม่ำเสมอและชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและมีความเชื่อมั่น ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้มีความแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ โดยการสนับสนุนการเข้าร่วมอบรม การฝึกอบรมภายในองค์การ และการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงานที่ท้าทายใหม่ๆ การเปิดโอกาสให้บุคลากรเห็นถึงเส้นทางการเติบโตในองค์การจะช่วยเพิ่มความต้องการที่จะรักษาสถานะสมาชิกภาพขององค์การได้มากยิ่งขึ้น ควรสนับสนุนการจัดการเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะช่วยลดความเครียดในการทำงานและเพิ่มความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์การ

3.1.3 จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเรียงลำดับจากมากไปน้อยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ได้แก่ ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอควรให้การสนับสนุนและจัดสรรเวลาทำงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคลากรสามารถจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดียิ่งขึ้น เช่น การมีระบบการจัดเวลาที่ชัดเจน การสนับสนุนให้ทำงานที่บ้านบางวัน หรือการให้ความยืดหยุ่นในการจัดตารางเวลาทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถดูแลครอบครัวและเรื่องส่วนตัวได้ดีขึ้น การมีสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวนี้ไม่เพียงแต่ลดความเครียดในงานเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมความผูกพันระยะยาวกับองค์การ เพราะบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการสนับสนุนและมีคุณค่าในทั้งด้านงานและชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอควรทบทวนและปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความสามารถและภาระงานของบุคลากร การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงการยอมรับและมองเห็นคุณค่าในงานของตนเอง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ การจัดให้มีระบบเลื่อนขั้นและปรับขึ้นเงินเดือนที่โปร่งใสและยุติธรรมตามผลงานของบุคลากรจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีโอกาสเติบโตในองค์การและส่งเสริมความผูกพันระยะยาวอีกด้วย ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอควรให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่เพียงแต่สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่านั้น แต่ยังช่วยให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในบทบาทและมีความมั่นใจในคุณค่าของ

ตนเอง ความรู้สึกนี้จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และในขณะเดียวกันยังส่งผลให้เกิดความผูกพันที่แข็งแกร่งกับองค์กร การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนสิทธิและอิสระในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรให้ความสำคัญ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอควรมีระบบการพิจารณาความก้าวหน้าอย่างชัดเจนและยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในเส้นทางการเติบโตในองค์กร การมีระบบที่เปิดเผยและโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการมอบหมายงานที่ช่วยเสริมทักษะและความสามารถ จะทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ความรู้สึกที่ตนเองมีเส้นทางที่มั่นคงในองค์กรจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความทุ่มเทในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความเคารพซึ่งกันและกัน การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันอย่างเปิดเผย จะทำให้การทำงานเป็นทีมราบรื่นและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานยังช่วยให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในที่ทำงานและส่งผลต่อการสร้างความผูกพันที่มั่นคงกับองค์กรอย่างยั่งยืน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ได้แก่ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอควรดูแลและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยและเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และเป็นไปตามมาตรฐานสุขลักษณะที่ดี ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจและความสบายใจในการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันกับองค์กรในระยะยาว ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอควรส่งเสริมโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร โดยจัดให้มีการอบรมพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของบุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้ทำงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะและมีความท้าทาย จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทที่สำคัญและมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน การมีโอกาสด้านพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่องจะสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น และช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มีคุณค่าต่อชุมชนและสังคม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทในการพัฒนาสังคม โดยเฉพาะในหน่วยงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาชุมชน การที่บุคลากรรู้สึกว่างานของตนเองมีผลกระทบที่ดีต่อสังคมจะช่วยสร้างความภูมิใจและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าและผลกระทบในทางบวกต่อสังคมจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น การที่

พนักงานเห็นว่าตนเองสามารถมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนและสร้างคุณค่าให้กับสังคม จะช่วยสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจและความผูกพันที่มีความหมาย

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ผู้ศึกษาข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

3.2.1 ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์หรืออาจส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรม ขวัญและกำลังใจ ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา และภาวะผู้นำ เป็นต้น เพื่อที่ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาปรับปรุงใช้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.2 ควรศึกษาในรูปแบบการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกหรือรายละเอียดที่เพิ่มเติมหรือมีความหลากหลายมากขึ้น





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

ศูนย์วิทยบริการวชิรเวศน์

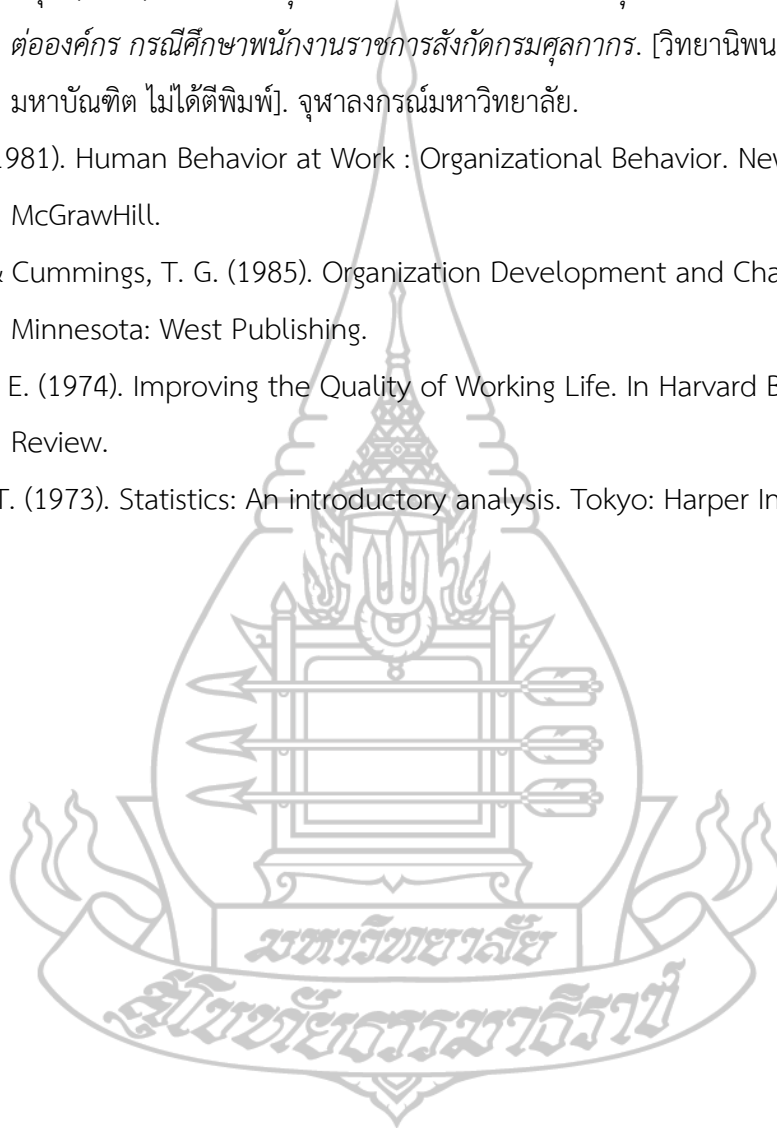
บรรณานุกรม

- แก้วกาญจน์ วิชัยรัตน์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สวนสัตว์เชียงใหม่*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทฉบับจิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กนกวรรณ ชูชีพ. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. ใน *วารสารข้าราชการ* (หน้า 34-36).
- กมลวรรณ มั่งน่วย. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับจิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. (2565, 17 มีนาคม). *สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเกาะกูด* เข้าถึงได้จาก <https://www.cdd.go.th/>
<https://district.cdd.go.th/kokut/about-us/%E0%B8%AD%E0%B8%B3%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%88%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88/>
- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม*, [ค้นคว้าอิสระปริญญาโทฉบับจิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กองการเจ้าหน้าที่กรมการพัฒนาชุมชน. (2565, 7 ธันวาคม). *กรอบอัตรากำลัง*. เข้าถึงได้จาก <https://personnel.cdd.go.th/cddhrm-at-dtra-gam-lang>
- ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับจิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย..
- จุมพล นิมพานิช. (2564). *ประมวลสาระชุดวิชา ระเบียบวิธีวิจัยรัฐประศาสนศาสตร์ (หน่วยที่ 11)*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิรัศย์ พุฒิจรัสพงศ์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับจิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูลีพร รัมย์ะรังสี. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล*. กรุงเทพฯ: นนทบุรี.

- ทิพย์ทิตยา สวสสวัสดิ์. (2564). สมดุลชีวิตกับการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญเลิศ สิริภักทรวณิช. (2541). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตใน การทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์. (2553). *การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลัง. จังหวัดนครปฐม*: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีการวิจัย การวัด และงานวิจัย*. . กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมอธรรม.
- พิรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เบลท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ. (2550). *สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance) ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2551). *รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ*. ใน *คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ*. จังหวัดตรัง.
- โย อาษา. (2561). *การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ราตรี เสนาใจ. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันสนั่น รุจาจรสวงศ์. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตลำปาง*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- วนิดา เหลืองสังกุล. (2552). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี*. [ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัยศิลปากร.
- วาริกา ริวเหลือง. (2553). *ความผูกพันของทรัพยากรมนุษย์ต่อองค์กรภาครัฐของไทย*. *วารสารข้าราชการ*, 41-54.
- ศรินญา ปูเต๊ะ. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคาร พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- ศุภณัฐ ชูชินปรากฏ. (2548). *คน คือ กุญแจแห่งความสำเร็จ : ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักเลือกใช้คนและบริหารคน*. ใน *นักบริหาร*.
- ศุภย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ. (2565). *กำลังคนภาครัฐ 2565*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สรรรเสริญ เตชะบูรพา. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สีมา สีมานนท์. (2550). *หลักสูตรเฉพาะสำหรับรองรับการทำงานตามระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่*. ใน *เอกสารประกอบการฝึกอบรม สำหรับผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลที่สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพมหานคร*.
- สุขใจญา เกศศิริตระกูล. (2551). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา*. [วิทยานิพนธ์ปริยายมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุทธิพงศ์ อ่อนจันทร์อบ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- อมรพจี อุปมัย. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กร
ของเจ้าหน้าที่มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย. [ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อิทธิพงษ์ อินทยุง. (2562). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Davis, K. (1981). Human Behavior at Work : Organizational Behavior. New York:
McGrawHill.
- Huse, E., & Cummings, T. G. (1985). Organization Development and Change.
Minnesota: West Publishing.
- Walton, R. E. (1974). Improving the Quality of Working Life. In Harvard Business
Review.
- Yamane., T. (1973). Statistics: An introductory analysis. Tokyo: Harper International.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

.....

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท แผนกวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามนี้ตามข้อเท็จจริง คำตอบของท่านจะเก็บเป็นความลับเพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้นและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบทั้งสิ้น

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 4) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน 7) ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น และ 8) ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจ ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กรและ 3) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

• ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดโดยให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

2. โปรดตอบคำถามในแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยไม่ต้องระบุชื่อ

3. ข้อมูลที่ได้รับนี้จะเก็บเป็นความลับและนำเสนอผลการสำรวจในภาพรวมเท่านั้น ความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ในเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

นายณัฐดนัย แต่มดี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ไม่เกิน 30 ปี 31 - 40 ปี
 41- 50 ปี 51 - 60 ปี
3. สถานภาพการสมรส โสด สมรส
 หย่า/หม้าย
4. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโทขึ้นไป
5. เงินเดือน น้อยกว่า 18,000 บาท 18,001 – 30,000 บาท
 30,001 – 50,000 บาท มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี 11 – 20 ปี
 21 – 30 ปี 30 ปีขึ้นไป
7. ภูมิภาคในการปฏิบัติงาน ภาคเหนือ ภาคกลาง
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน
อำเภอ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่าน **เห็นด้วยหรือไม่** ในระดับใด แล้วทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (กรุณาตอบทุกข้อ)

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม					
8.ท่านมีความพอใจในค่าตอบแทน (เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้าง) ที่ได้รับในปัจจุบัน					
9.ค่าตอบแทน (เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้าง) ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ					
10.ค่าตอบแทน (เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้าง) ที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนงานอื่นที่คล้ายกันถือว่าเพียงพอและเป็นธรรม					

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
11.ค่าตอบแทน (เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าจ้าง) ที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน					
12.ค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
ด้านที่ 2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ					
13.ท่านรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน					
14.หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมเรื่องความปลอดภัยให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ					
15.สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านในภาพรวมมีความสะอาด สบาย และเหมาะสม					
16.สถานที่ทำงานของท่านสะอาด และถูกสุขลักษณะ					
17.อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของท่าน					
ด้านที่ 3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
18.ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่เพียงใด					
19.ท่านพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน					

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
20.หน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุนท่านไปสู่ ตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น					
21.ท่านคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบที่ได้รับมาจาก ความขยันหมั่นเพียร และตั้งใจทำงาน					
22.ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น					
ด้านที่ 4 โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง					
23.ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ในงาน					
24.ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบของท่าน					
25.ท่านพอใจกับโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ					
26.ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย					
ด้านที่ 5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
27.สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมีการจัดงานพบปะสังสรรค์ให้บุคลากรเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
28. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานดี					
29. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
30. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
31. เมื่อมีปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานจะช่วยท่านเสมอ					
ด้านที่ 6 สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน					
32. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานได้อย่างเต็มที่					
33. ท่านสามารถปฏิเสธงานหรือหน้าที่ที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน					
34. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวล่วงชีวิตส่วนตัวของท่าน					
35. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน					
36. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับสิทธิของท่าน					
ด้านที่ 7 ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น					
37. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงานของท่าน					

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
38. ท่านมีเวลาเป็นส่วนตัวและใช้เวลากับครอบครัวอย่างเหมาะสม					
39. ท่านไม่ต้องมาทำงานนอกเวลาและในวันหยุด					
40. ลักษณะงานปัจจุบันทำให้ท่านสามารถจัดสรรเวลาทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
ด้านที่ 8 ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม					
41. อาชีพของท่านได้รับการยอมรับจากสังคม					
42. ท่านให้ความร่วมมือกับนโยบายในการประหยัด พลังงาน					
43. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอได้รับความเชื่อถือจากสังคมภายนอก					
44. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมีการดำเนินกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อและช่วยเหลือสังคม เช่น การมอบสิ่งของให้โรงเรียน ฯ					
45. ท่านมีส่วนร่วมในงานที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอช่วยเหลือสังคมเสมอ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน
อำเภอ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่าน เห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (กรุณาตอบทุกข้อ)

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ด้านที่ 1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร					
46.ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็น บุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ					
47.ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่สำนักงาน พัฒนาชุมชนอำเภอมีการจัดขึ้นด้วยความ เต็มใจเสมอ					
48.เป้าหมายการทำงานของท่านและของ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีความ สอดคล้องกัน					
49.ท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อ ตอบสนองเป้าหมายของสำนักงานพัฒนา ชุมชนอำเภอ					
50.ท่านชี้แจงแก้ไขข้อกล่าวหาเมื่อได้ยิน ผู้อื่นกล่าวถึงสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ในทางเสียหาย					

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านที่ 2 ความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร					
51.ท่านพร้อมจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ					
52.แม้ไม่ใช่งานของท่านแต่เพื่อผลประโยชน์ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเหลือ					
53.ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภออย่างเต็มความสามารถ					
54.ท่านทำทุกอย่างโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอจะได้รับเสมอ					
55.ท่านตั้งใจทำงานในฐานะเป็นบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภออย่างเต็มที่					
ด้านที่ 3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
56.ท่านคิดถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ					
57.ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่นหากสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเห็นว่าเหมาะสม					

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
58.ท่านจะไม่ลาออกหรือย้ายไปทำงาน หน่วยงานอื่น แม้มีโอกาสและข้อเสนอที่ดีกว่า					
59.เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยังมีความ ผูกพันกับสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ					
60.ท่านคิดว่าสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับท่าน					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
ด้านที่ 1 คำตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 4 โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 6 สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 7 ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 8 ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม

.....

.....

.....

.....



ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ด้านที่ 1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 2 ความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านที่ 3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

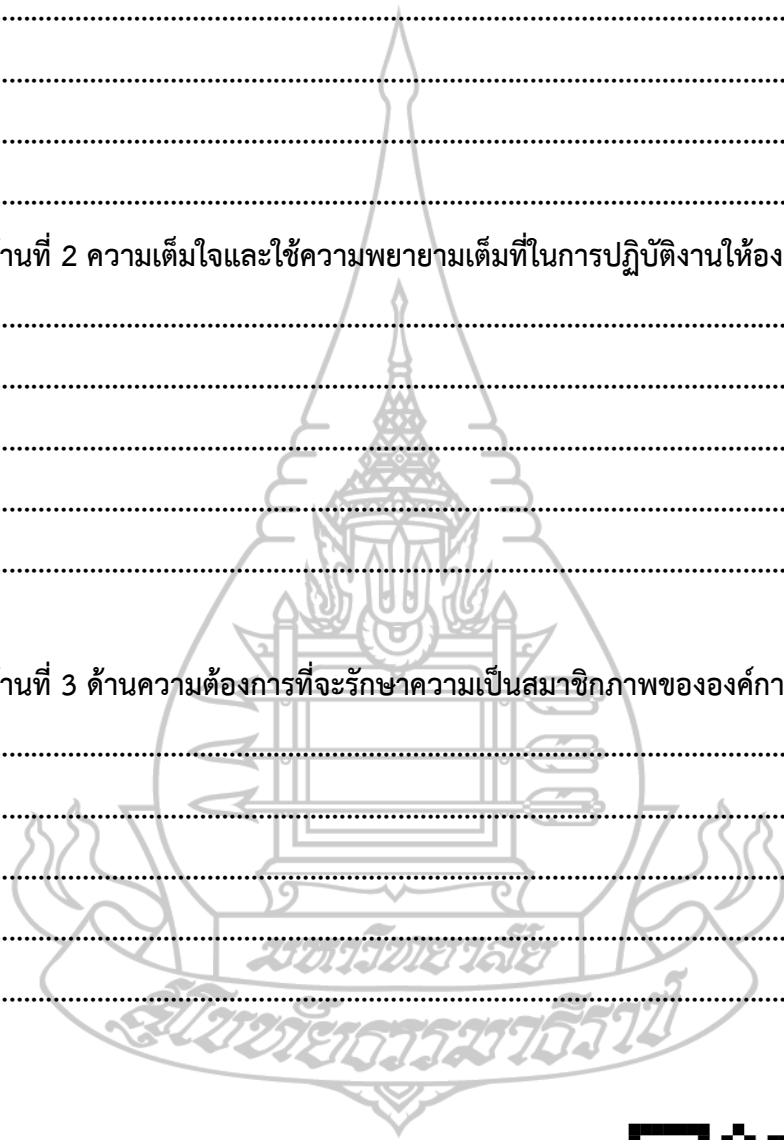
.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นายณัฐดนัย แท้มดี
วัน เดือน ปี เกิด	27 ตุลาคม 2537
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง
ที่อยู่ปัจจุบัน	สถานที่ทำงาน สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแม่เมาะ
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สัตวศาสตร์) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง
ประวัติการทำงาน	ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชน

