ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK AND ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT AT THE DEPARTMENT OF INDUSTRY PROMOTION

สุชาดา แก้วแกมทอง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

สุชาดา แก้วแกมทอง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม Relationship between Quality of Work Life and Organizational Engagement of Personnel at the Department of Industrial Promotion
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวสุชาดา แก้วแกมทอง
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2558

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ธงชัย ศรีวรรธนะ, Ph.D.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ปร.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถรพี ชัยมงคล, ปร.ด.)
วันที่ 5 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวสุชาดา แก้วแกมทอง
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสอบถาม คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำนวน 282 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent Samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความยุติธรรมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสและความก้าวหน้า และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความรู้สึกผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความยุติธรรมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

Independent Study Title	Relationship between Quality of Work Life and Organizational Engagement of Personnel at the Department of Industrial Promotion
Name - Surname	Miss Suchada Kaewkamthong
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Supa Tongkong, Ph.D.
Academic Year	2015

ABSTRACT

The study was carried out to examine the quality of work life, organizational engagement, and relationship between the quality of work life and organizational engagement of civil servants and central unit employees of the Department of Industry Promotion.

The sample used in the study consisted of 282 civil servants, official employees, and central unit employees of the Department of Industry Promotion. The data were collected through the application of a questionnaire, and analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation. Independent Samples t-test, One-way ANOVA, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient were used to test the hypothesis.

The results of the study showed that the respondents had the highest level of quality of work life as a whole and in every aspect. Those aspects were sorted in descending order as follows: policy and administration, fairness in working, work environment, colleagues, and opportunity and promotion. It was also found that the respondents had the highest level of organizational engagement as a whole and in every aspect. The aspects were sorted in descending order as follows: employee retention, norms, and feelings. The hypothesis results revealed that different demographic factors resulted in no different quality of work life. With regards to quality of work life, the aspects of work environment, fairness in working, and policy and administration and the aspects of organizational engagement in the aspects of employee retention, feelings, and norms were positively correlated at the 0.05 level of significant.

Keywords: quality of work life, organizational engagement, Department of Industrial Promotion

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา ค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์ของ ดร.ธงชัย ศรีวรรธนะ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน กรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ทองคง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ทำการศึกษาขอกราบขาบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ผู้ทำการศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา จนผู้ทำการศึกษาสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และนำมาอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณข้าราชการและกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การอุปการะอบรมเลี้ยงดู ตลอดจนส่งเสริมการศึกษาและให้กำลังใจเป็นอย่างดี อีกทั้งขอขอบคุณเพื่อน ๆ ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำมาอ้างอิงในการทำวิจัยจนกระทั่งงานการศึกษาฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้ทำการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจหากมีข้อบกพร่อง ผู้ทำการศึกษาขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สุชาดา แก้วแกมทอง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย (3)

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (4)

กิตติกรรมประกาศ (5)

สารบัญ (6)

สารบัญตาราง (8)

สารบัญภาพ (11)

บทที่ 1 บทนำ 12

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 12

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 13

1.3 สมมุติฐานการวิจัย 13

1.4 ขอบเขตของการวิจัย 14

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย 14

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย 15

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 16

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 17

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ 17

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 18

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 26

2.4 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม 29

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 32

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 35

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 35

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 36

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 38

3.4 การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล 38

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ 34

4.1 ผลการวิเคราะห์ 40

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปลายผล และข้อเสนอแนะ 71

5.1 สรุปผลการวิจัย 71

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย 74

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย 75

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต 75

บรรณานุกรม 78

ภาคผนวก 80

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม 81

ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถาม 88

ประวัติผู้เขียน 100

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 40

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า 43

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน 44

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 45

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต การทำงานด้านความยุติธรรมในการทำงาน 45

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร 46

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร 47

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก 48

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม 49

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ของข้าราชการ และลูกจ้างใน หน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามเพศ 50

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการและลูกจ้าง ในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ 51

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้าง ในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพ 52

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้าง ในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา 53

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้าง ในหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 54

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้าง ในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน 55

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้าง ในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามสำนักในสังกัด 56

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้าง ในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 58

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของข้าราชการ และลูกจ้าง ในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านนโยบายและการบริหาร 59

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ของข้าราชการ และลูกจ้าง ในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามเพศ 60

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้าง ในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ 61

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้าง ในหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพ 62

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้าง ในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา 63

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้าง ในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 64

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงาน ส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน 65

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามสำนักในสังกัด 66

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 67

ตารางที่ 4.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อองค์การของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม 68

ตารางที่ 4.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์การของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม 69

ตารางที่ 4.29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม 70

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 15
ภาพที่ 2.1 แผนภูมิโครงสร้างกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม 31

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อันมีสาเหตุมาจากความผันผวนทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ตลอดถึงเทคโนโลยีที่ได้มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งภายใต้เครือข่ายการสื่อสารไร้พรมแดนในกระแสโลกาภิวัตน์ สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ให้ต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่รอดและเติบโตก้าวหน้าต่อไปได้ หรือการที่องค์กรต่าง ๆ พยายามสร้างความได้เปรียบ บุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญไม่น้อยกว่าความทันสมัยของเทคโนโลยีที่นำมาใช้

บุคลากรจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การ ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เพราะไม่ว่าองค์กรจะวางกลยุทธ์ได้ดีอย่างไรก็จะไม่เกิดผล หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะนำแผนกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ปัจจัยที่สำคัญไม่น้อยกว่าความทันสมัยของเทคโนโลยีที่นำมาใช้ให้บริการก็คือบุคลากร แม้มีการบริหารจัดการที่ดี มีงบประมาณที่เพียงพอและอุปกรณ์ที่ทันสมัยก็อาจไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้ หากบุคลากรขาดมีความรู้และความสามารถ ขาดกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ขาดการร่วมมือและความรับผิดชอบหรือไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ ย่อมทำให้การดำเนินงานไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้ (วรีพร สิงห์ศรีธงชัย, 255, น.1)

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมเป็นหน่วยงานบริการที่ต้องทำงานกับ SMEs ซึ่งมีเป็นจำนวนมาก ขณะเดียวกันการที่จะส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่นได้ เจ้าหน้าที่ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการทำงาน มีความรู้สึกผูกพันต่อการทำงาน ต่อหน่วยงาน และต่อเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะสามารถปฏิบัติงานได้ดี นั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโดยทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจ ทำงานส่งเสริมผู้ประกอบการได้อย่างเต็มความสามารถ

จากที่กล่าวมาข้างต้นถือได้ว่า บุคลากรคือขุมทรัพย์ที่สำคัญของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เป็นกำลังสำคัญของหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถ เนื่องจากองค์การกำลังย่างเข้าสู่ภาวะเกษียณอายุราชการของบุคลากร ทั้งบุคลากรผู้เกษียณอายุตามกำหนดระยะเวลาแต่ละปี โดยองค์การมิได้รับอัตรากำลังกลับคืนมา และผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดโดยสมัครใจ ซึ่งผู้เกษียณอายุกลุ่มหลัง ถือเป็นผู้ที่มีศักยภาพใน

การทำงาน สามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การได้อีกยาวนาน การขาดแคลนอัตรากำลังผู้มีความชำนาญงานในเวลาอันไม่เหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติภารกิจของกรมศุลกากร จึงถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมจะต้องรักษาอัตรากำลังให้คงอยู่กับองค์การนานที่สุด เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้

ด้วยเหตุนี้ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมต้องมีมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่เกิดความรู้สึกต้องการละทิ้งองค์การไป ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร สามารถทำได้หลายแนวทาง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานก็เป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถทำได้ง่าย หากบุคลากรรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมปรารถนาอยู่ในองค์การต่อไป

จากสภาพการณ์ดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางกำหนดกลยุทธ์และนโยบายในการบริหาร และมีแนวทางในการวางแผนแนวทางการปฏิบัติงานหรือวางแผนแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการนอกจากนี้ยังสามารถเป็นสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

1.2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแต่งต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ที่ต่างกันมีมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

1.3.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากรกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลในการวิจัย คือ ข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำนวน 300 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การ

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน หน่วยงานปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน

1.5.2 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของพนักงานที่มีต่อกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วย ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน

1.5.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกถึงความอยู่ดีมีสุข ที่ดำรงอยู่ที่มีสภาวะองค์รวมประกอบด้วย ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความยุติธรรมในการทำงานและด้านนโยบายและการบริหาร

1.5.4 โอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่บุคลากรจะได้เลื่อนตำแหน่ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

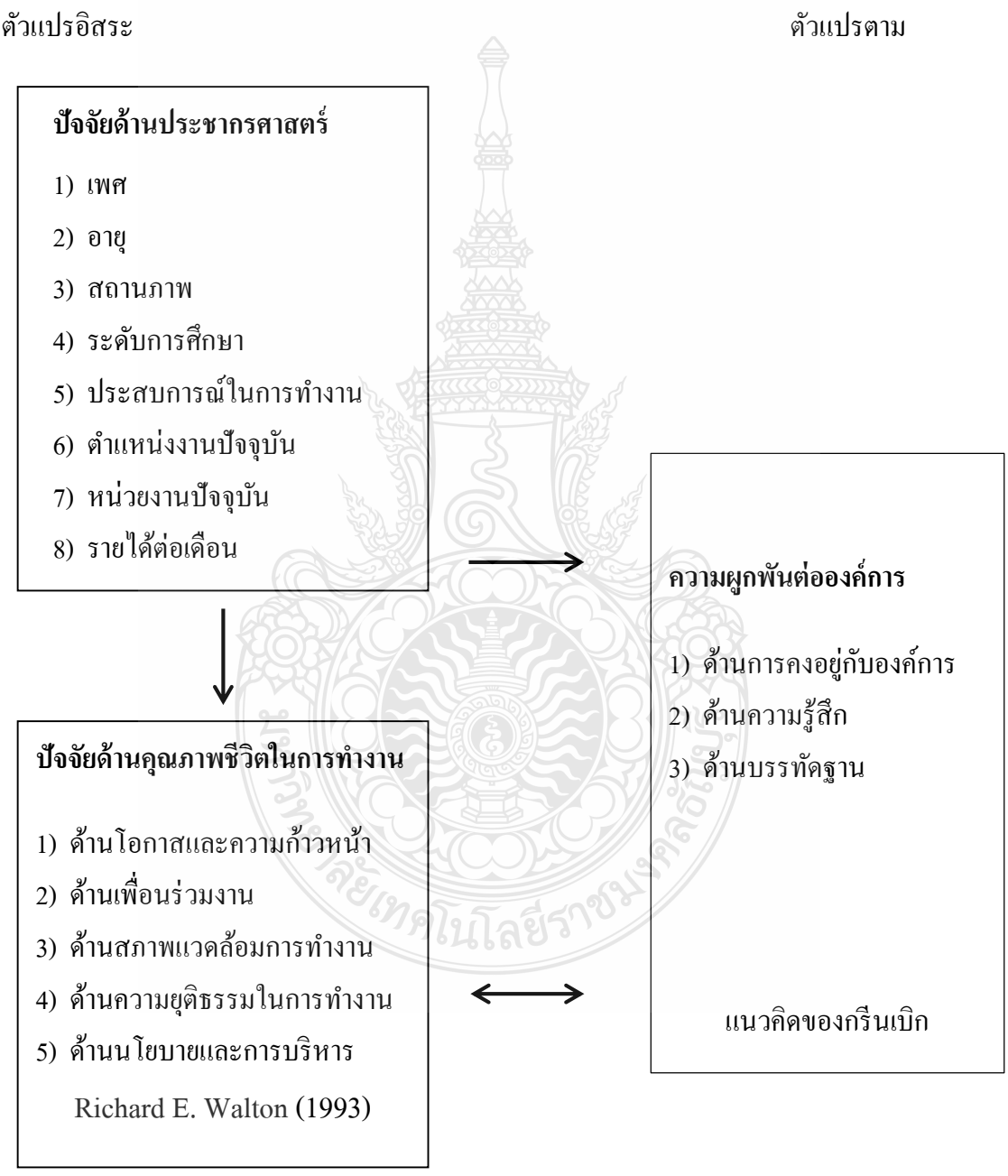
1.5.5 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในด้านการให้ความร่วมมือให้การสนับสนุน

1.5.6 การคงอยู่กับองค์การ หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การ เมื่อเขาเห็นว่าองค์การช่วยสร้างความภูมิใจ และมีความน่าอยู่ มีความเชื่อถือในหัวหน้าของตน ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเมื่อเขารับรู้ว่างานของเขามีความสำคัญ

1.5.7 ความผูกพันกับองค์การ หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การความเชื่อมั่น

1.5.8 บรรทัดฐาน หมายถึง แนวคิดนี้มองความผูกพันเป็นความจงรักภักดี และเต็มในอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคมกล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การนั้นถือเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผลการวิจัยจะถูกนำเสนอไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้นำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.7.2 ผลการวิจัยและข้อมูลดังกล่าว จะนำเสนอไปยังผู้บริหารได้นำไปพิจารณาในการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.7.3 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้สนใจทั่วไปนำไปประยุกต์ใช้ หรือนำไปศึกษาเพิ่มเติมให้เกิดความเหมาะสมแต่ละองค์กรในการวิจัยต่อไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้ ผู้ทำการศึกษาได้มีการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ แนวคิดและทฤษฎี เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางประกอบการศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักของเหตุและผล คือพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงกระตุ้นจากภายนอกมาเป็นแนวคิดที่ว่าคนที่มีลักษณะประชากรแตกต่างกันจะมีความแตกต่างกันจะมีความแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมไปด้วยซึ่งลักษณะประชากรสามารถอธิบายเป็นกลุ่ม ๆ ได้คือบุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน โดยแบ่งส่วนตัวแปรด้านลักษณะของประชากรประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน

เพราะฉะนั้นลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นสิ่งที่สำคัญและใช้วิธีสถิติที่วัดได้ของประชากรช่วยในการกำหนดเป้าหมายส่วนลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยบอกถึงความคิดและความรู้สึกของบุคคลข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีอิทธิพลต่อการกำหนดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน

สรุปได้ว่าปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์เป็นสิ่งที่ทำให้ความต้องการของบุคคลมีความแตกต่างกันซึ่งสิ่งแวดล้อมทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วยการเพิ่มขึ้นและลดลงของประชากรโครงสร้างอายุของประชากรการย้ายถิ่นรูปแบบของครอบครัวการศึกษารายได้เชื้อชาติและวัฒนธรรมจากแนวความคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาด้านต้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดนี้มาใช้ประกอบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเนื่องจากปัจจัยแต่ละปัจจัยของบุคคลหนึ่งที่แตกต่างกันตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ถือเป็นพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญ ของคุณภาพชีวิตนั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานแล้วจะพบว่าผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

Walton (1975, p.12) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากคุณลักษณะความเป็นบุคคลและสังคม

Bluestone (1977 อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร, 2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำหรับองค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกในองค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การย่อม ทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงาน ได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549, น.6) ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่สมาชิกมีต่อองค์การ ความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งในองค์การยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ มีความจงรักภักดีและตั้งใจที่ใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมาย และต้องการที่จะดารงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การนั้นต่อไปโดยจะแสดงออกในรูปแบบการดำรงอยู่กับองค์การ การพูดถึงองค์การในทางที่ดี และการช่วยเหลือสนับสนุน เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การย่อมมีพฤติกรรมการทางานที่เป็นผลลัพธ์ในด้านบวกแก่องค์การ และหากมองถึงประเด็นความ สำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2538, น.29) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติ คือ แนวโน้มที่บุคคลได้รับมาหรือเรียนรู้มา และกลายเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยกับ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง

Guest (1992, p.76 อ้างถึงใน วิยะดา เขียวจันทร์, 2545, น.6) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกิริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับองค์กร บุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา (2541, น.32) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น เป็นการพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงาน ได้รับการสนองตอบ และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น องค์การทำได้ทั้งในด้านสังคม และด้านความรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม โดยโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะเน้นไปที่การสร้างความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะจะพยายามสร้างให้คนงานมีความสนุกสนานกับการทำงาน เหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อน อันจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ กระปรี้กระเปร่า และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

ดังนั้นจากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

Schuler และคณะ (1989 อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร, 2541, น.16) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง
   4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ
   4.2 การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิ์จากการประกัน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์การ

7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพในสิทธิของพนักงาน

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์การในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์การและตัวองค์การเอง นอกจากนี้ยัง ส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E. Walton (1975, pp.91-104) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต โดยเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ สภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลในการทำงาน และตอบสนองความต้องการสร้างความพึงพอใจของบุคคล ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบไปด้วย เงื่อนไขต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึงค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ โดยค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าเดิม ยกระดับให้สูงขึ้น มีสายงานการบังคับบัญชาที่สูงขึ้น การที่ทำให้คนมีความหวัง มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งนั้น จะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากอยู่ในองค์การต่อไป เป็นปัจจัยที่ช่วยธำรงรักษาความพึงพอใจและจูงใจบุคคลได้ทางหนึ่ง

3. ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสารโดยผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ นั้นจะต้องประกอบไปด้วยความเป็นอิสระจากการอคติ การแบ่งชั้นวรรณะในองค์การ มีการสนับสนุนในกลุ่ม มีความรู้สึกว่าทำงานร่วมกันดีในองค์การ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เนื่องจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความสุขใจ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศความรัก ความผูกพันกัน ที่ทำงานสะกาด มีระเบียบเรียบร้อย ไม่มีเสียงรบกวน ไม่มีฝุ่น กลิ่น มีอากาศที่ดี อากาศถ่ายเท แสงสว่างพอเพียง สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่เสี่ยงเกินไป

5. ด้านความยุติธรรมในการทำงาน หมายถึง การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม และมีความเคารพต่อหน้าที่ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

6. ด้านนโยบายและการบริหาร มีการกำหนดชั้นอย่างชัดเจน มีกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการเพื่อกำกับหรือเป็นแนวทางให้พนักงาน ทำงานภายใต้ระบบเดียวกัน

7. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

8. ประชาธิปไตยในองค์การ คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรโดยใช้ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเน้นวิธีประสานความต้องการความก้าวหน้าของบุคคลเข้ากับความต้องการความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งมีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงานจะส่งผลถึงความมีประสิทธิผลของงานผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การในที่สุด

Huse และ Cumming (1985 อ้างถึงใน พรสุข อัสวนิเวศน์, 2541, น.32-33) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานทีได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า หมายถึง การทีผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงานหมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

บุญแสง ชีระภากร (2533) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (equal pay of equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งานการประเมินค่างาน (job evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์การให้แก่บุคคลในองค์กรโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก องค์การใดมีประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์การนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์กรอื่น ๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์การต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะเป็นปัญหาที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์การต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่เช่นกัน การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การด้วย

4. ความมั่นคงในการทำงาน ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์การที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์การเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์การแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การสูง องค์การที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์การที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย

ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อย ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์การเอง

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์การตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุก ๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา และด้านเศรษฐกิจแล้วจะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาของพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์การได้ การมีอำนาจต่อรอง-กับผู้บังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจการร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์การและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจา องค์การจึงควรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การควรจะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์การอีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต พัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้นจะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละ

บุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ว่าต้องมีขบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บูรณาการทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช้จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์การที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ การมีส่วนร่วมในองค์การในที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์การได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน ความหมายของคำว่าประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าจะมีกรณีใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คน อย่างเท่าเทียมกัน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต การทำงานในองค์การมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการองค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มิได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาประสงค์จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จากองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้ แนวคิดของ Richard E. Walton ที่มีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตค่อนข้างสูง และนำมาประยุคเพื่อให้สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ โดยเลือกมา 5 ด้านได้แก่ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสิ่งความยุติธรรมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ภรณี มหานนท์ (อ้างถึงใน จุฑาพร กบิลพัฒน์, 2554, น.16) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพหรือการดำรงอยู่ในองค์

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางที่ดี มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์

ความผูกพันกับองค์การ ซึ่งให้คำจำกัดความว่า คือสถานะซึ่งพนักงานต้องการที่จะเห็นองค์การบรรลุเป้าหมายในฐานะที่เขาเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ พนักงานจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ถึงขนาดมีความผูกพันและจงรักภักดี ต่อองค์การใคร่ที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์การตราบเท่าที่องค์การยังสร้างความพอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อไรความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์การ พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การได้มาก

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิผลขององค์การและยังเป็นตัวทำนายการลาออกของพนักงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์การและผู้ปฏิบัติการเอง และสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์การปรารถนา

องค์การที่นำเอาความผูกพันของพนักงานต่อองค์การมาเป็นตัวชี้วัดระดับองค์การ หรือหน่วยงาน จะเห็นได้ว่ามีการขอคะแนนจากลูกน้อง และพนักงานขององค์การเพื่อทำให้คะแนนนี้ดีขึ้น หากเป็นเช่นนี้แล้วความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารแต่ละองค์การควรทำความเข้าใจกับเครื่องมือการสำรวจความผูกพัน และมีนโยบายการนำมาใช้ที่ชัดเจน มิฉะนั้นองค์การอาจเสียเงินและเวลาอย่างเปล่าประโยชน์ จากบทความข้างต้นจะเห็นข้อดีของการใช้ผลการสำรวจนี้ ซึ่งสามารถเปรียบเทียบให้

เห็นว่าเสมือนเครื่องมือวินิจฉัยองค์การ หรือตรวจสุขภาพองค์ ที่พยายามตรวจหาว่าร่างกายซึ่งหมายถึงองค์การว่ามีความแข็งแรงเพียงใด โดยเปรียบความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การเส้นเอ็นที่ช่วยยึดกล้ามเนื้อ ไม่ให้กล้ามเนื้อฉีกขาด เป็นตัวช่วยยืดหยุ่นในการเคลื่อนไหว ดังนั้นในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เมื่อมีกลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การมากขึ้น องค์การเท่ากับมีต้นทุนในการพัฒนาองค์การที่ดี

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์การ เพื่อประโยชน์ขององค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์การ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

จากคุณลักษณะดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ กรีนเบิก (อ้างถึงใน วรรณิภา นอลวรรณ, 2554, น.64) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

1. ด้านการคงอยู่กับองค์การ คือ การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การ เมื่อเขาเห็นว่าองค์การช่วยสร้างความภูมิใจ และมีความน่าอยู่ มีความเชื่อถือในหัวหน้าของตน ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเมื่อเขารับรู้ว่างานของเขามีความสำคัญ หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่มาเป็นเวลานานหากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสีย

2. ด้านความผูกพัน ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การความเชื่อมั่นองค์กร ต่อกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วยนโยบายแผนงาน ระบบการควบคุมการตรวจสอบ การประเมินผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ได้รับโอกาสในความก้าวหน้า อย่างทั่วถึง ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กร

3. ด้านบรรทัดฐาน บรรทัดฐานของสังคมแนวคิดนี้มองความผูกพันเป็นความจงรักภักดีและเต็มในอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคมกล่าวคือถ้าบุคคลมีความรู้สึกว่าเมื่อเขาเป็นสมาชิกขององค์การก็ย่อมมีความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การนั้นถือเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถให้ทำนายอัตราการเข้าออก ลาออกและการเปลี่ยนงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่า กล่าวคือ

ความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนาย แรงจูงใจในการเข้าของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

เมื่อองค์การต้องการให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การ และให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์การอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง โดยการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้นในบทนี้จะอธิบายเกี่ยวกับความพอใจในงาน การผูกพันกับองค์การ รวมถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวัดความผูกพันต่อองค์การ

Sonnenberg.(1993, pp.16-17) ได้ทำการแบ่งขั้น ของระดับความผูกพันต่อองค์การตั้งแต่ระดับต่ำสุดจนถึงระดับสูงสุด ออกมาเป็นสเกล

Apathetic เป็นระดับของความผูกพันระดับต่ำสุด ซึ่งพนักงานจะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะการขาดการเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย หรือไม่สนใจต่อการมาทำงาน หรือทำงานโดยไม่ตั้งใจไม่แนะนำหรือเข้าร่วมกิจกรรมใด ๆ ขององค์การ

Disgruntled เป็นระดับของความไม่พอใจต่อองค์การซึ่งรองลงมาจากขั้น Apathetic เกิดจากการที่พนักงานไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย ความหวัง ความปรารถนา และความคาดหวัง โดยแสดงออกด้วยการบ่นรำคาญ ไม่พอใจ เมื่อต้องทำงานหรือได้รับมอบหมายงานให้กระทำ

Obedient เป็นระดับของความผูกพันต่อองค์การที่พนักงานเชื่อฟัง ต่อคำสั่งเนื่องจากพนักงานเกิดความเกรงกลัว หรือจะพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งด้านบุคลากรแต่ไม่ได้มีความตั้งใจจริงจะปฏิบัติงาน เพียงแต่รับคำสั่งจากหัวหน้า โดยมีความสนใจเพียงเล็กน้อยที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

Motivated เป็นระดับของความผูกพันต่อองค์การที่พนักงานได้รับการจูงใจแล้วโดยองค์การมุ่งจะจัดการให้พนักงานมีความสุข พอใจในสถานการณ์ปัจจุบันแต่ก็ยังเป็นความรู้สึกเพียงชั่วคราวอยู่ที่ระดับนี้จะมุ่งเน้นไปที่การสนใจต่อความสำเร็จด้านบุคคลมากกว่าความสำเร็จขององค์การ

Loyal เป็นระดับของความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ซึ่งพนักงานจะรู้สึกมีความสุขต่อการมาทำงาน และเชื่อว่าที่เขาทำนั้นมีความหมายและสนับสนุนต่อองค์การ รวมถึงเชื่อว่าจะได้รับการยอมรับและได้รางวัลอย่างยุติธรรม แต่อย่างไรก็ตามความผูกพันในระดับนี้ก็ไม่ได้รวมถึงการคิดสร้างสรรค์ ความคิดที่มีอิสระ ความรู้สึกมีส่วนร่วม และความเป็นผู้ริเริ่ม

Committed เป็นระดับของความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงสุด โดยมีความรู้สึกผูกพันในระดับลึกต่อองค์การ เข้าใจถึงคุณค่าและเหตุผลอย่างมั่น คงขององค์การเพื่อการพัฒนาและเติบโต ซึ่งในระดับนี้จะรวมถึงความท้าทาย และความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อองค์การ

2.4 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

ประวัติกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมการประกอบการอุตสาหกรรมต่างๆ ของไทยให้เติบโต จากยุคแรกที่เป็นการส่งเสริมอาชีพให้ราษฎรในอุตสาหกรรมครัวเรือนและหัตกรรมพัฒนาไปสู่อุตสาหกรรมหลากหลายสาขา

ปี พ.ศ.2480 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานและกรมในกระทรวงเศรษฐการ (ฉบับที่ 7) ตราไว้ ณ วันที่ 1 เมษายน 2481 และให้ปฏิบัติหน้าที่ทั้งด้านควบคุมโรงงานและส่งเสริมการเผยแพร่กิจกรรมอุตสาหกรรม พร้อมทั้งบริหารร้านจำหน่ายสินค้าที่ผลิตได้ในประเทศชื่อ "ร้านไทยอุตสาหกรรม"

ปี พ.ศ.2484 รัฐบาลเห็นความสำคัญของกองอุตสาหกรรมต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมภายในประเทศที่ขยายตัวเพิ่มขึ้น จึงได้ยกฐานะกองอุตสาหกรรมขึ้นเป็น "กรมอุตสาหกรรม" ในกระทรวงเศรษฐกิจตาม พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม พ.ศ.2484

ปี พ.ศ.2485 รัฐบาลได้ประกาศจัดตั้งกระทรวงอุตสาหกรรม กรมอุตสาหกรรมจึงเปลี่ยนชื่อเป็น กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สังกัดในกระทรวงอุตสาหกรรม โดยกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมยังคงทำหน้าที่อย่างเข้มแข็งในการเสริมศักยภาพผู้ประกอบการไทยให้แข่งขันได้ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

ภารกิจ สนับสนุน พัฒนาอุตสาหกรรม วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน ผู้ประกอบการ และผู้ให้บริการธุรกิจอุตสาหกรรมให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถในการประกอบการที่เป็นเลิศและมีความยั่งยืนสู่สากล

พันธกิจ (MISSION)

1. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรม และผู้ประกอบการ ผู้ให้บริการธุรกิจอุตสาหกรรม ให้มีขีดความสามารถในการประกอบการ โดยเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจดิจิทัลและประชาคมอาเซียน

2. สร้างและพัฒนาระบบการส่งเสริมอุตสาหกรรมเพื่อเป็นต้นแบบการบริการ

3. บูรณาการการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ (STRATEGY) พ.ศ. 2559 - 2563

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างศักยภาพ SMEs และบริการ ด้วยระบบดิจิทัล

เป้าประสงค์

1. วิสาหกิจมีศักยภาพเพิ่มขึ้นจากการใช้ระบบดิจิทัลในการพัฒนาและบริหารจัดการธุรกิจที่มีประสิทธิภาพ

2. กรมสามารถขยายการบริการ SMEs อย่างทั่วถึงผ่านระบบดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับและเชื่อมโยงการบริการเพื่อเพิ่มศักยภาพอุตสาหกรรมด้วยนวัตกรรมเทคโนโลยีแห่งอนาคตและทุนวัฒนธรรม

เป้าประสงค์

1. เพื่อพัฒนา Model และให้บริการใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่

2. เพื่อสร้างผู้ประกอบการ เพิ่มผลิตภาพและพัฒนาผลิตภัณฑ์เชิงนวัตกรรม

3. เพื่อให้ SMEs มีศักยภาพเข้าสู่ Industry 4.0

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับบทบาทและโครงสร้างองค์กรให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์

1. เพื่อรองรับกระบวนการให้บริการให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง

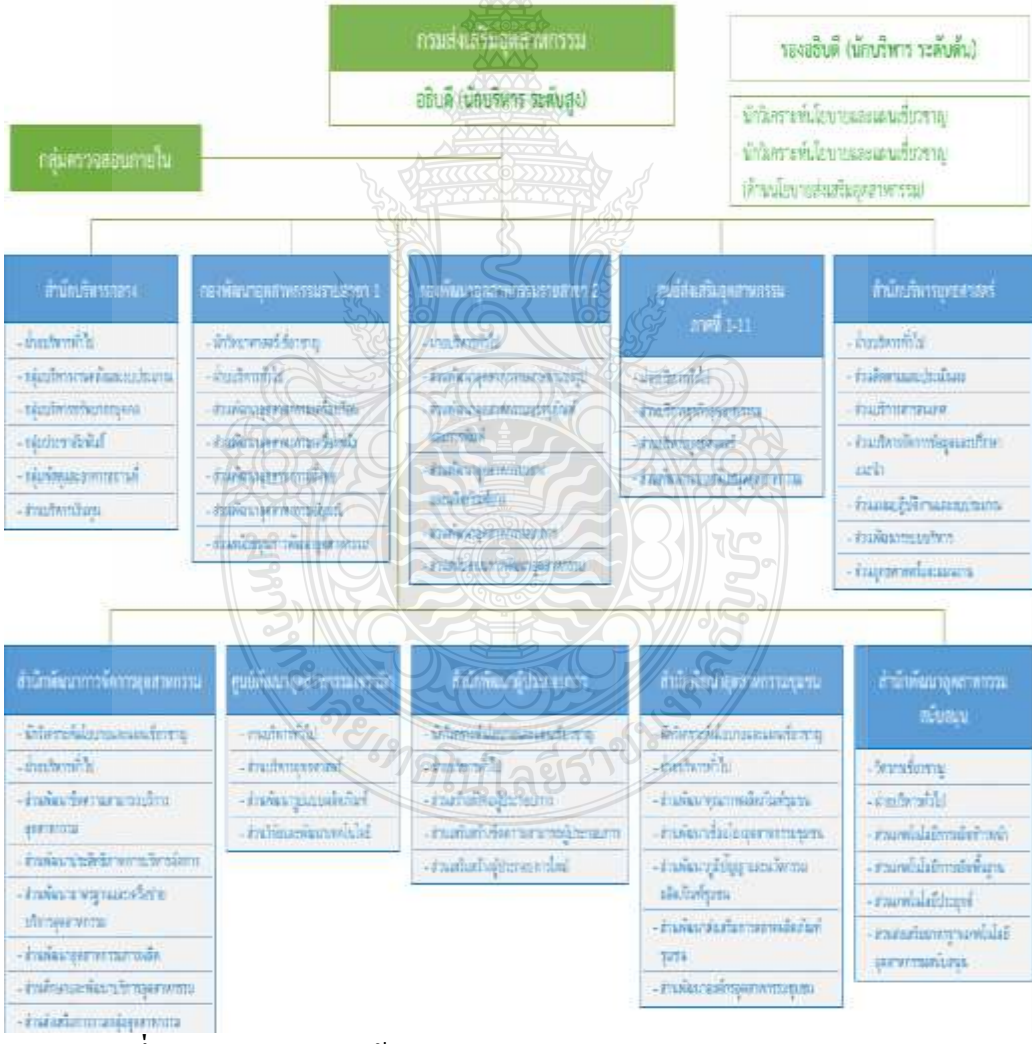
2. เพื่อพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีความพร้อมในการดำเนินงาน และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างทั่วถึง

อำนาจหน้าที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

1. เสนอความเห็นเพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน ผู้ประกอบการ และผู้ให้บริการธุรกิจอุตสาหกรรม

2. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเครือข่ายองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการ การพัฒนาเทคโนโลยีและวิชาการ รวมทั้งกำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการให้บริการเพื่อการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรม

3. ดำเนินมาตรการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาสมรรถนะของอุตสาหกรรม วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน ผู้ประกอบการ และผู้ให้บริการธุรกิจอุตสาหกรรมสาขาต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงอุตสาหกรรม และแผนส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย



ภาพที่ 2.1 แผนภูมิโครงสร้างกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ตำแหน่งงาน รายได้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.516

สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานร้อยละ 41

วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2554) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา ข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์การ และอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) โดยนำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton และแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 42 มีองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ส่วนอีก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้าและความมั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันระว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับดีมากโดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับดีที่สุด

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากและความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน

เอกชัย พราหมณกุล (2554) ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจศึกษาเฉพาะกรณีกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีความแตกต่างเกี่ยวกับ อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน สามารถอธิบานความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมได้ร้อยละ 81.1 โดยลักษณะงานอธิบายได้ร้อยละ 73.9 ประสบการณ์ในงานอธิบายได้ร้อยละ 13.7

นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533, น.47-48) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษา สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 151 คน มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศและระดับการศึกษาไม่ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนในการบริหาร ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงานที่มีความสำคัญ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้จากผลการวิจัยยังพบว่าทัศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์การในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับเงินเดือนและหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์การ

ได้แก่ โครงสร้างองค์การ แบบการเป็นผู้นำ เป้าหมายองค์การ และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ครั้งนี้ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยจะดำเนินการ 2 แบบ คือ

การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจากประชากรลักษณะการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกันก่อนที่จะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบข้อบกพร่อง และแนะนำปรับปรุงในรายละเอียดเพิ่มเติม พร้อมทั้งแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำแบบสอบถามผ่านการปรับปรุงแก้ไขไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริงที่สุด

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร กลุ่มประชากรในการวิจัยนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำนวนประชากรทั้งหมด 957 คน (ข้อมูลจาก รายงานประจำปี 2557 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การคำนวณหาขนาดตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรอย่างชัดเจน จึงใช้สูตรเพื่อคำนวณตัวอย่างของ Taro Yamane

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

เมื่อ n แทน จำนวนขนาดตัวอย่าง

N แทน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e แทน ระดับของความคลาดเคลื่อน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 957 คน ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ

แทนค่า $n = \frac{957}{1+957(0.025)}$

$= 282.09$

$n = 282$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 282 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) วิธีการนี้เป็นวิธีที่ง่ายและมีความสะดวกต่อการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยโดยเลือกตัวอย่างตามเกณฑ์ความเต็มใจและยินดีให้ข้อมูล เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามครบตามจำนวนที่กำหนด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน หน่วยงานปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed-end response question)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยใช้ระดับการวัดความคิดเห็นของข้าราชการและลูกจ้างของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีต่อความผูกพัน ได้แก่

1. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า
2. ด้านเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
4. ด้านความยุติธรรมในการทำงาน
5. ด้านนโยบายและการบริหาร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพัน เป็นแบบสอบถามใช้ในการวัดระดับความคิดเห็นของข้าราชการและลูกจ้างของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่มีต่อผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ด้านการคงอยู่กับองค์การ
2. ด้านความรู้สึก
3. ด้านบรรทัดฐาน

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ3 เป็นแบบสอบถามระดับความสำคัญของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งแบ่ง ระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	**ระดับความคิดเห็น**
5	มากที่สุด
4	มาก
3	สำคัญปานกลาง
2	สำคัญน้อย
1	สำคัญน้อยที่สุด

ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้จัดแบ่งความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยคำนวณจากค่าอัตราภาคชั้น และแบ่งออกเป็น 5 ช่วงเท่ากันโดยใช้สูตรหาความกว้างของอัตราภาคชั้นตามที่ (Yamaane, อ้างใน อิสราภรณ์ รัตนคช, 2551) อธิบายไว้ว่า

$$\text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

พิสัย = ค่าสูงสุด – ค่าต่ำสุด

แทนค่าพิสัย = 5-1=4

ดังนั้น อัตราภาคชั้น $= \frac{4}{5} = 0.80$

เกณฑ์การให้ช่วงคะแนนแบบสอบถามได้ดังนี้

ช่วงคะแนน		ระดับความเห็น
4.21-5.00	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยมาก
2.61-3.40	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยน้อย
1.00-1.80	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านความคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยมีลักษณะแบบปลายเปิด (Open – ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ

3.3.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้ศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ดังนี้ หนังสือวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากทางอินเตอร์เน็ต

1.3.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1.4.1 ผู้วิจัยทำการรวบรวมแบบสอบที่ได้รับกลับมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

1.4.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติซึ่งแยกออกเป็นส่วนดังนี้

สมมติฐานที่ 1 วิเคราะห์หาความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตาม เพศ ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ Independent Sample t-test สำหรับอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน หน่วยงานปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม

สมมติฐานที่ 2 วิเคราะห์หาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การจำแนกตาม เพศ ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ Independent Sample t-test สำหรับอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน หน่วยงานปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความยุติธรรมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้วยวิเคราะห์ Correlation analysis

สถิติสหสัมพันธ์ อย่างง่ายของ เพียร์สัน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

0.81-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61-0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41-0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21-0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01-0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และ เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	158	56.0
หญิง	124	44.0
รวม	282	100.0
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	96	34.0
31-40 ปี	94	33.4
41-50 ปี	84	29.8
มากกว่า 50 ปี	8	2.8
รวม	282	100.0

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
3. สถานภาพ		
โสด	76	27.0
สมสร/อยู่ด้วยกัน	127	45.0
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	79	28.0
รวม	282	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	11.3
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	153	54.3
สูงกว่าปริญญาตรี	97	34.4
รวม	282	100.0
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	38	13.4
1-5 ปี	115	40.8
6-10 ปี	93	33.0
10 -15 ปี	36	12.8
รวม	282	100.0
6. ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	71	25.2
พนักงานราชการ	127	45.0
ลูกจ้างประจำ	60	21.3
ลูกจ้างชั่วคราว	24	8.5
รวม	282	100.0

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
7. หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักบริหารกลาง	47	16.7
สำนักบริหารยุทธศาสตร์	88	31.2
สำนักพัฒนาการจัดการอุตสาหกรรม	52	18.4
สำนักพัฒนาผู้ประกอบการ	25	8.9
สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมชุมชน	46	16.3
สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน	24	8.5
รวม	282	100.0
8. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 15,000 บาท	32	11.3
15,001 - 25,000 บาท	100	35.5
25,001 - 35,000 บาท	71	25.2
35,001 - 45,000 บาท	45	16.0
มากกว่า 45,000 บาท	34	12.0
รวม	282	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำนวน 282 ตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน สังกัด และรายได้ต่อเดือน ได้ดังนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 และเพศ หญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมา 31-40 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 และ 41-50 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8

สถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมา หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 และโสด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 และ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมา 6 – 10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 และ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4

ตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมา ข้าราชการ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 และ ลูกจ้างประจำ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3

หน่วยงานที่สังกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสังกัดสำนักบริหารยุทธศาสตร์ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 รองลงมา สำนักพัฒนาการจัดการอุตสาหกรรม จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และ สำนักบริหารกลาง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมา 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 และ 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	$\overline{X}$	SD	แปลผล
ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า	4.46	0.626	มากที่สุด
ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานประจำ	4.33	0.561	มากที่สุด
ได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามวาระ	4.12	0.664	มาก
ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสหาความรู้	4.20	0.558	มาก
พอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.17	0.649	มาก
รวม	4.26	0.612	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.46 รองลงมา ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานประจำ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสหาความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	$\overline{X}$	SD	แปลผล
เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี	4.20	0.595	มาก
เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือตลอดเวลา	4.11	0.558	มาก
เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือท่านทั้งในและนอกหน่วยงานเป็นอย่างดี	4.30	0.530	มากที่สุด
เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	4.42	0.495	มากที่สุด
เพื่อนร่วมงานช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี	4.45	0.546	มากที่สุด
รวม	4.30	0.545	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่าเพื่อนร่วมงานช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมาเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือท่านทั้งในและนอกหน่วยงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	$\overline{X}$	SD	แปลผล
มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอและมีความทันสมัย	4.56	0.497	มากที่สุด
มีสถานที่ตั้ง ทำเลของหน่วยงานเหมาะสมกับการทำงาน	4.35	0.608	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมทางแสง เสียง ความร้อนมีความเหมาะสม	4.55	0.498	มากที่สุด
หน่วยงานให้ความสำคัญกับความปลอดภัยจากการทำงาน	4.54	0.499	มากที่สุด
รวม	4.50	0.526	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอและมีความ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รองลงมา สภาพแวดล้อมทางแสง เสียง ความร้อนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และหน่วยงานให้ความสำคัญกับความปลอดภัยจากการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความยุติธรรมในการทำงาน

ด้านความยุติธรรมในการทำงาน	$\overline{X}$	SD	แปลผล
มีการมอบหมายงานต่าง ๆ อย่างยุติธรรม	4.50	0.501	มากที่สุด
มีการพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน	4.55	0.498	มากที่สุด
มีความเท่าเทียมกันในแง่ของการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่มีการแบ่งแยกชนชั้น	4.57	0.496	มากที่สุด
บทลงโทษสำหรับผู้ที่กระทำผิดระเบียบมีการใช้มาตรฐานเดียวกัน	4.55	0.499	มากที่สุด
รวม	4.54	0.498	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความยุติธรรมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีความเท่าเทียมกันในแง่ของการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่มีการแบ่งแยกชนชั้น อยู่ใน

ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 รองลงมา มีการพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และบทลงโทษสำหรับผู้ที่กระทำผิดระเบียบมีการใช้มาตรฐานเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และมีการมอบหมายงานต่าง ๆ อย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	$\overline{X}$	SD	แปลผล
หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จอย่างชัดเจน	4.60	0.492	มากที่สุด
หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างให้หน่วยงานสามารถทำงานประสานกันเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.60	0.492	มากที่สุด
กฎ ระเบียบ ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	4.55	0.498	มากที่สุด
หน่วยงานมีการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทำให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต	4.50	0.501	มากที่สุด
หน่วยงานมีการกำหนดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบอย่าชัดเจน	4.60	0.491	มากที่สุด
รวม	4.57	0.495	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จอย่างชัดเจน หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างให้หน่วยงานสามารถทำงานประสานกันเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ หน่วยงานมีการกำหนดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบอย่าชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมา กฎ ระเบียบ ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และหน่วยงานมีการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทำให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร

ด้านการคงอยู่กับองค์กร	$\overline{X}$	SD	แปลผล
มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้หน่วยงานก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก	4.60	0.490	มากที่สุด
มีความเกรงกลัวต่อสิ่งที่เกิดขึ้นหากออกจากหน่วยงานนี้	4.59	0.493	มากที่สุด
ตั้งใจที่จะเป็นบุคลากรของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	4.59	0.494	มากที่สุด
ยืนหยัดที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไป ถึงแม้จะมีหน่วยงานอื่นให้ข้อเสนอเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงกว่า	4.69	0.464	มากที่สุด
รวม	4.62	0.485	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ยืนหยัดที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไป ถึงแม้จะมีหน่วยงานอื่นให้ข้อเสนอเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงกว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 รองลงมา มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้หน่วยงานก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และมีความเกรงกลัวต่อสิ่งที่เกิดขึ้นหากออกจากหน่วยงานนี้ และตั้งใจที่จะเป็นบุคลากรของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

ด้านความรู้สึก	$\overline{X}$	SD	แปลผล
เชื่อว่าหน่วยงานของท่านมีเกียรติไม่น้อยกว่าหน่วยงานอื่น	4.54	0.499	มากที่สุด
มีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก	4.57	0.495	มากที่สุด
เชื่อว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดี ไม่เอาเปรียบ โปร่งใส	4.57	0.496	มากที่สุด
ชื่นชอบระบบของหน่วยงาน อาทิเช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน	4.51	0.501	มากที่สุด
มีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	4.50	0.501	มากที่สุด
รู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	4.58	0.495	มากที่สุด
รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่	4.55	0.498	มากที่สุด
รวม	4.55	0.498	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า รู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 รองลงมา มีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก และเชื่อว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดี ไม่เอาเปรียบ โปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	$\overline{X}$	SD	แปลผล
รู้สึกผิดถ้าหากท่านลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรกำลังประสบปัญหา	4.57	0.495	มากที่สุด
จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเมื่อได้รับมอบหมาย	4.56	0.497	มากที่สุด
เต็มใจที่จะทำงานนอกเวลาแม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนล่วงเวลา	4.59	0.494	มากที่สุด
ไม่คิดที่จะลาออกจากงาน เนื่องจากมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	4.59	0.494	มากที่สุด
องค์กรแห่งนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน	4.54	0.500	มากที่สุด
รวม	4.57	0.496	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า เต็มใจที่จะทำงานนอกเวลาแม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนล่วงเวลา และไม่คิดที่จะลาออกจากงาน เนื่องจากมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 รองลงมา รู้สึกผิดถ้าหากท่านลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรกำลังประสบปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และจะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเมื่อได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่างกัน

1.1 เพศ ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามเพศโดยใช้ t-test for Equality of Means

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\overline{X}$	SD	t	df	Sig.
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	ชาย	4.24	0.267	1.537	280	0.126
	หญิง	4.29	0.262			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ชาย	4.29	0.234	0.373	280	0.709
	หญิง	4.30	0.251			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ชาย	4.51	0.220	0.900	280	0.369
	หญิง	4.49	0.240			
ด้านความยุติธรรมในการทำงาน	ชาย	4.53	0.303	0.833	280	0.406
	หญิง	4.56	0.306			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ชาย	4.58	0.352	0.460	280	0.646
	หญิง	4.56	0.392			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามเพศ พบว่าเพศ ของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.1 อายุ ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.015	3	0.005	0.071	0.975
ภายในกลุ่ม	19.751	278	0.071		
รวม	19.766	281			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.379	3	0.126	2.200	0.088
ภายในกลุ่ม	15.959	278	0.057		
รวม	16.338	281			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.093	3	0.031	0.586	0.625
ภายในกลุ่ม	14.656	278	0.053		
รวม	14.749	281			
ด้านความยุติธรรมในการทำงาน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.392	3	0.131	1.415	0.239
ภายในกลุ่ม	25.639	278	0.092		
รวม	26.030	281			
ด้านนโยบายและการบริหาร	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.942	3	0.314	2.328	0.075
ภายในกลุ่ม	37.476	278	0.135		
รวม	38.418	281			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ พบว่า อายุ ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

1.3 สถานภาพ ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพ

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.184	2	0.092	1.309	0.272
ภายในกลุ่ม	19.583	279	0.070		
รวม	19.766	281			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.073	2	0.037	0.629	0.534
ภายในกลุ่ม	16.264	279	0.058		
รวม	16.338	281			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.016	2	0.008	0.148	0.863
ภายในกลุ่ม	14.734	279	0.053		
รวม	14.749	281			
ด้านความยุติธรรมในการทำงาน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.226	2	0.113	1.220	0.297
ภายในกลุ่ม	25.805	279	0.092		
รวม	26.030	281			
ด้านนโยบายและการบริหาร	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.049	2	0.025	0.179	0.837
ภายในกลุ่ม	38.369	279	0.138		
รวม	38.418	281			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพ ของ

ข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

1.4 ระดับการศึกษา ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.176	2	0.088	1.251	0.288
ภายในกลุ่ม	19.591	279	0.070		
รวม	19.766	281			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.125	2	0.062	1.073	0.343
ภายในกลุ่ม	16.213	279	0.058		
รวม	16.338	281			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.019	2	0.009	0.179	0.836
ภายในกลุ่ม	14.730	279	0.053		
รวม	14.749	281			
ด้านความยุติธรรมในการทำงาน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.219	2	0.109	1.181	0.309
ภายในกลุ่ม	25.812	279	0.093		
รวม	26.030	281			

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ด้านนโยบายและการบริหาร	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.314	2	0.157	1.150	0.318
ภายในกลุ่ม	38.104	279	0.137		
รวม	38.418	281			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.292	3	0.097	1.389	0.246
ภายในกลุ่ม	19.474	278	0.070		
รวม	19.766	281			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.331	3	0.110	1.914	0.127
ภายในกลุ่ม	16.007	278	0.058		
รวม	16.338	281			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.197	3	0.066	1.258	0.289
ภายในกลุ่ม	14.552	278	0.052		
รวม	14.749	281			

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงาน ส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ด้านความยุติธรรมในการทำงาน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.257	3	0.086	0.924	0.430
ภายในกลุ่ม	25.773	278	0.093		
รวม	26.030	281			
ด้านนโยบายและการบริหาร	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.471	3	0.157	1.149	0.330
ภายในกลุ่ม	37.947	278	0.137		
รวม	38.418	281			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

1.6 ตำแหน่งงาน ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.025	3	0.008	0.115	0.951
ภายในกลุ่ม	19.742	278	0.071		
รวม	19.766	281			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.058	3	0.019	0.328	0.805
ภายในกลุ่ม	16.280	278	0.059		
รวม	16.338	281			

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของาราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.074	3	0.025	0.467	0.705
ภายในกลุ่ม	14.675	278	0.053		
รวม	14.749	281			
ด้านความยุติธรรมในการทำงาน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.223	3	0.074	0.802	0.493
ภายในกลุ่ม	25.807	278	0.093		
รวม	26.030	281			
ด้านนโยบายและการบริหาร	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.285	3	0.095	0.692	0.557
ภายในกลุ่ม	38.133	278	0.137		
รวม	38.418	281			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงาน ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.7 สำนักในสังกัด ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามสำนักในสังกัด

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.480	5	0.096	1.374	0.234
ภายในกลุ่ม	19.286	276	0.070		
รวม	19.766	281			

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามสำนักในสังกัด (ต่อ)

ด้านเพื่อนร่วมงาน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.315	5	0.063	1.085	0.369
ภายในกลุ่ม	16.023	276	0.058		
รวม	16.338	281			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	**SS**	**Df**	**MS**	**F**	**Sig.**
ระหว่างกลุ่ม	0.322	5	0.064	1.231	0.294
ภายในกลุ่ม	14.427	276	0.052		
รวม	14.749	281			
ด้านความยุติธรรมในการทำงาน	**SS**	**Df**	**MS**	**F**	**Sig.**
ระหว่างกลุ่ม	0.552	5	0.110	1.195	0.312
ภายในกลุ่ม	25.479	276	0.092		
รวม	26.030	281			
ด้านนโยบายและการบริหาร	**SS**	**Df**	**MS**	**F**	**Sig.**
ระหว่างกลุ่ม	0.826	5	0.165	1.213	0.303
ภายในกลุ่ม	37.592	276	0.136		
รวม	38.418	281			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามสำนักในสังกัด พบว่า สำนักในสังกัด ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

1.8 รายได้ต่อเดือน ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงาน ส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.002	4	0.000	0.006	1.000
ภายในกลุ่ม	19.765	277	0.071		
รวม	19.766	281			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.295	4	0.074	1.273	0.281
ภายในกลุ่ม	16.043	277	0.058		
รวม	16.338	281			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.144	4	0.036	0.684	0.604
ภายในกลุ่ม	14.605	277	0.053		
รวม	14.749	281			
ด้านความยุติธรรมในการทำงาน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.639	4	0.160	1.744	0.141
ภายในกลุ่ม	25.391	277	0.092		
รวม	26.030	281			

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ด้านนโยบายและการบริหาร	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.949	4	0.487	3.701	**0.006***
ภายในกลุ่ม	36.469	277	0.132		
รวม	38.418	281			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือน ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้การทดสอบแบบ เชฟเฟ่ (Scheffe' s method) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร

รายได้ต่อเดือน	ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	35,001 - 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท
ไม่เกิน 15,000 บาท	-	0.041 (0.988)	0.107 (0.745)	0.048 (0.987)	0.240 (0.126)
15,001 - 25,000 บาท		-	0.066 (0.848)	0.090 (0.751)	0.199 (0.109)
25,001 - 35,000 บาท			-	0.156 (0.279)	0.132 (0.544)
35,001 - 45,000 บาท				-	0.289 (0.017*)
มากกว่า 45,000 บาท					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

ข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดีกว่า ผู้มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาท

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ต่างกัน

2.1 เพศ ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามเพศโดยใช้ t-test for Equality of Means

ความผูกพันต่อองค์การ	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\overline{x}$	SD	t	df	Sig.
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ชาย	4.62	0.249	0.179	280	0.858
	หญิง	4.61	0.291			
ด้านความรู้สึก	ชาย	4.54	0.293	0.272	280	0.786
	หญิง	4.55	0.278			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ชาย	4.56	0.275	0.290	280	0.772
	หญิง	4.57	0.279			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามเพศ พบว่า เพศ ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ

ด้านการคงอยู่กับองค์กร	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.183	3	0.061	0.848	0.469
ภายในกลุ่ม	19.952	278	0.072		
รวม	20.134	281			
ด้านความรู้สึก	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.244	3	0.081	0.995	0.396
ภายในกลุ่ม	22.705	278	0.082		
รวม	22.949	281			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.015	3	0.005	0.066	0.978
ภายในกลุ่ม	21.470	278	0.077		
รวม	21.485	281			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ พบว่า อายุ ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2.3 สถานภาพ ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพ

ด้านการคงอยู่กับองค์กร	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.037	2	0.018	0.256	0.774
ภายในกลุ่ม	20.097	279	0.072		
รวม	20.134	281			
ด้านความรู้สึก	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.222	2	0.111	1.361	0.258
ภายในกลุ่ม	22.727	279	0.081		
รวม	22.949	281			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.227	2	0.114	1.492	0.227
ภายในกลุ่ม	21.258	279	0.076		
รวม	21.485	281			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพ ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

2.4 ระดับการศึกษา ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการคงอยู่กับองค์กร	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.037	2	0.019	0.258	0.773
ภายในกลุ่ม	20.097	279	0.072		
รวม	20.134	281			
ด้านความรู้สึก	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.215	2	0.107	1.316	0.270
ภายในกลุ่ม	22.734	279	0.081		
รวม	22.949	281			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.061	2	0.031	0.400	0.671
ภายในกลุ่ม	21.424	279	0.077		
รวม	21.485	281			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

2.5 ประสบการณ์ในการทำงาน ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการคงอยู่กับองค์กร	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.158	3	0.053	0.734	0.532
ภายในกลุ่ม	19.976	278	0.072		
รวม	20.134	281			
ด้านความรู้สึก	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.236	3	0.079	0.961	0.411
ภายในกลุ่ม	22.713	278	0.082		
รวม	22.949	281			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.288	3	0.096	1.260	0.288
ภายในกลุ่ม	21.197	278	0.076		
รวม	21.485	281			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

2.6 ตำแหน่งงาน ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงาน ส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านการคงอยู่กับองค์กร	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.352	3	0.117	1.651	0.178
ภายในกลุ่ม	19.782	278	0.071		
รวม	20.134	281			
ด้านความรู้สึก	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.086	3	0.029	0.348	0.790
ภายในกลุ่ม	22.863	278	0.082		
รวม	22.949	281			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.027	3	0.009	0.115	0.951
ภายในกลุ่ม	21.459	278	0.077		
รวม	21.485	281			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

2.7 สำนักในสังกัด ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามสำนักในสังกัด

ด้านการคงอยู่กับองค์กร	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.035	5	0.007	0.095	0.993
ภายในกลุ่ม	20.099	276	0.073		
รวม	20.134	281			
ด้านความรู้สึก	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.580	5	0.116	1.432	0.213
ภายในกลุ่ม	22.368	276	0.081		
รวม	22.949	281			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.205	5	0.041	0.533	0.751
ภายในกลุ่ม	21.280	276	0.077		
รวม	21.485	281			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามสำนักในสังกัด พบว่า สำนักในสังกัด ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

2.8 รายได้ต่อเดือน ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านการคงอยู่กับองค์กร	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.222	4	0.056	0.774	0.543
ภายในกลุ่ม	19.912	277	0.072		
รวม	20.134	281			
ด้านความรู้สึก	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.086	4	0.022	0.261	0.903
ภายในกลุ่ม	22.863	277	0.083		
รวม	22.949	281			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.313	4	0.078	1.024	0.395
ภายในกลุ่ม	21.172	277	0.076		
รวม	21.485	281			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือน ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

H_1 : ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ Correlations (r) และจะปฏิเสธสมมุติฐาน (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตารางที่ 4.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

	ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์การ				
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง	นัยสำคัญทางสถิติ
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	0.030	0.618	ต่ำ	ตรงกันข้าม	ไม่มีนัยสำคัญ
ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.030	0.529	ต่ำ	ตรงกันข้าม	ไม่มีนัยสำคัญ
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.203	**0.001***	ต่ำ	เดียวกัน	มีนัยสำคัญ
ด้านความยุติธรรมในการทำงาน	0.295	**0.000***	ต่ำ	เดียวกัน	มีนัยสำคัญ
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.502	**0.000***	ปานกลาง	เดียวกัน	มีนัยสำคัญ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความยุติธรรมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ในคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_0) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความยุติธรรมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก				
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง	นัยสำคัญทางสถิติ
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	0.020	0.740	ต่ำ	ตรงกันข้าม	ไม่มีนัยสำคัญ
ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.037	0.535	ต่ำ	ตรงกันข้าม	ไม่มีนัยสำคัญ
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.040	**0.001***	ปานกลาง	เดียวกัน	มีนัยสำคัญ
ด้านความยุติธรรมในการทำงาน	0.240	**0.000***	ต่ำ	เดียวกัน	มีนัยสำคัญ
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.223	**0.000***	ต่ำ	เดียวกัน	มีนัยสำคัญ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันด้านความรู้สึกของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความยุติธรรมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ในคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_0) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความยุติธรรมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

	ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม				
	r	**Sig.**	**ระดับความสัมพันธ์**	**ทิศทาง**	**นัยสำคัญทางสถิติ**
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	0.016	0.792	ต่ำมาก	ตรงกันข้าม	ไม่มี
ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.001	0.984	ต่ำมาก	ตรงกันข้าม	นัยสำคัญ
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.199	**0.001***	ต่ำมาก	เดียวกัน	ไม่มี
ด้านความยุติธรรมในการทำงาน	0.296	**0.000***	ต่ำ	เดียวกัน	นัยสำคัญ
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.452	**0.000***	ปานกลาง	เดียวกัน	มีนัยสำคัญ มีนัยสำคัญ มีนัยสำคัญ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความยุติธรรมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ในคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_0) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความยุติธรรมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม และ เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีผลการสรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 อายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 มีตำแหน่งงานพนักงานราชการ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 สังกัดสำนักบริหารยุทธศาสตร์ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5

5.1.2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมา ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานประจำ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสหาความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า เพื่อนร่วมงานช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมา เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

และเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือท่านทั้งในและนอกหน่วยงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอและมีความ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รองลงมา สภาพแวดล้อมทางแสง เสียง ความร้อนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และหน่วยงานให้ความสำคัญกับความปลอดภัยจากการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54

ด้านความยุติธรรมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีความเท่าเทียมกันในแง่ของการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่มีการแบ่งแยกชนชั้น อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 รองลงมา มีการพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และบทลงโทษสำหรับผู้ที่กระทำผิดระเบียบมีการใช้มาตรฐานเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และมีการมอบหมายงานต่าง ๆ อย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50

ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จอย่างชัดเจน หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างให้หน่วยงานสามารถทำงานประสานกันเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ หน่วยงานมีการกำหนดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบอย่าชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมา กฎ ระเบียบ ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และหน่วยงานมีการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทำให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50

5.1.3. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปได้ว่า

ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ยืนหยัดที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไป ถึงแม้จะมีหน่วยงานอื่นให้ข้อเสนอเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงกว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 รองลงมา มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้หน่วยงานก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และมีความเกรงกลัวต่อสิ่งที่เกิดขึ้นหากออกจากหน่วยงานนี้ และตั้งใจที่จะเป็นบุคลากรของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59

ด้านความรู้สึก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า รู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 รองลงมา มีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก และเชื่อว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดี ไม่เอาเปรียบ โปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า เต็มใจที่จะทำงานนอกเวลาแม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนล่วงเวลา และไม่คิดที่จะลาออกจากงาน เนื่องจากมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 รองลงมา รู้สึกผิดถ้าหากท่านลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรกำลังประสบปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และจะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเมื่อได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56

5.1.4. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และสังกัด ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่ต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่างกัน ในด้านนโยบายและการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน สังกัด และรายได้ต่อเดือน ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความยุติธรรมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และสังกัด ของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่ต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือนของข้าราชการ และลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่างกัน ในด้านนโยบายและการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับหลักการของ Guest (1992) ที่กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความสัมพันธ์ในการบริหารนโยบายขององค์กร ดังนั้นความมั่นคงทางรายได้จึงมีผลต่อคุณภาพชิวิตในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดีอายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และสังกัด จะมีผลไม่แตกต่างกัน

5.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม คือ ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน สังกัด และรายได้ต่อเดือน ของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับหลักการของ Richard E. Walton (1975) ที่กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถพิจารณาได้จากจากคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต โดยเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ สภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลในการทำงาน และตอบสนองความต้องการสร้างความพึงพอใจของบุคคล ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละองค์การนั้น จะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลากหลายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความยุติธรรมในการทำงาน และด้านนโยบายและ

การบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม มีความยุติธรรมในการบริหารของผู้บริหารหน่วยงานอีกทั้งยังมีนโยบายและการบริหารที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง จึงส่งให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) ที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนในการบริหาร ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5.2.4 ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความยุติธรรมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะมีการบริหารจัดการภายในหน่วยงานที่ดีทุก ๆ ด้าน จึงส่งผลให้มีพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อีกทั้งความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาร์ติน และ ฮาเฟอร์ (Martin and Hafer, 1995) ที่พบว่า ค่าจ้าง สวัสดิการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งนั้น มีผลต่อต่อความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) ที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนในการบริหาร ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็น ถึงความสำคัญของทั้ง 2 ตัวแปร ที่มีผลซึ่งกันและกัน ดังนั้นองค์การจึงควรสนับสนุนให้เกิดทั้ง คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยมุ่งปรับปรุงคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ ที่มีระดับมาก ให้อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพสูงสุดขององค์การ อีกทั้ง ยังควรพัฒนาด้านต่าง ๆ ดังนี้

(1) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรมีการพัฒนาการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามวาระ อีกทั้งควรดำเนินการสร้างและส่งเสริมคุณค่าของบุคลากรต่อหน้าที่การงานให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานของตนมากขึ้น เนื่องเพราะการพัฒนาดังกล่าวจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรดียิ่งขึ้น

(2) ด้านเพื่อนร่วมงานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น

(3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรดำเนินการปรับยืดหยุ่นระยะเวลาการเข้าและออกงานให้สอดคล้องกับความเป็นจริง เนื่องเพราะสถานที่ตั้งของที่ทำงานนั้น จากการศึกษาพบว่า พนักงานเดินทางมาทำงานยังไม่สะดวกเท่าไหร่นัก ซึ่งอาจเป็นเพราะทำเลที่เดินทางและคมนาคมได้ยาก และการจราจรที่ติดขัด ดังนั้น จึงควรมีการปรับยืดหยุ่นระยะเวลาการเข้าทำงานและออกงานแต่ละวันให้เหมาะสมกับการเดินทางของบุคลากร

(4) ด้านความยุติธรรมในการทำงานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรดำเนินการพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและมีบทลงโทษสำหรับผู้ที่กระทำผิดระเบียบมีการใช้มาตรฐานเดียวกัน เพื่อสร้างความยุติธรรมในการทำงานขององค์การให้มากยิ่งขึ้น และควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำกิจกรรมปลูกจิตสำนึกต่อการเสียสละเพื่อองค์การให้มากยิ่งขึ้น

(5) ด้านนโยบายและการบริหารของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทางหน่วยงานควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทำให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต โดยจะต้องทำการชี้แจงให้บุคลากรได้รับทราบ และเข้าใจการทำงานของตนเองที่ส่งผลต่อยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์การอย่างไรบ้าง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการสร้างความตระหนักในคุณค่าของหน้าที่ของตนเองของบุคลากร

(6) ด้านการคงอยู่กับองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จากการศึกษา บุคลากรเกรงกลัวต่อสิ่งที่เกิดขึ้นหากออกจากหน่วยงานนี้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรนั้นมีความรู้สึกผูกพัน และมีความรู้สึกมั่นคงในการอยู่ภายในองค์การ แต่ทว่า การจะพัฒนาให้เกิดความผูกพันได้อย่างแท้จริงนั้น จะต้องสร้างความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ดังนั้นทางหน่วยงานจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รู้สึกถึงความมั่นคง และลดความเกรงกลัวที่องค์การจะทอดทิ้งให้ลดน้อยลงหรือหมดไปให้จงได้

(7) ด้านความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จากการศึกษาบุคลากรนั้นยังมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ค่อนข้างน้อย ดังนั้น ทางหน่วยงานจึงควรสร้างผลสำเร็จหรือคุณค่าต่อสังคมภายนอก ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานและคุณค่าของหน่วยงานที่ได้กระทำ และเป็นประโยชน์อย่างไร เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในองค์การให้ขึ้นเกิดกับบุคลากรมากยิ่งขึ้น

(8) ด้านบรรทัดฐานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จากการศึกษาบุคลากรนั้นขาดความไว้วางใจ และรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้ไม่สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีค่อนข้างน้อย อาจเป็นเพราะว่าองค์การไม่มีการสร้างบรรทัดฐานที่ดีเพียงพอ จึงไม่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันและความไว้วางใจจากบุคลการ ดังนั้น จึงควรกำหนดบรรทัดฐาน และลงมือปฏิบัติอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความผูกพันในองค์การให้เกิดขึ้นให้จงได้

5.3.1.2 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน องค์การควรจะส่งเสริมการทำกิจกรรม ร่วมกันของพนักงานให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานในองค์การมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นทีม เดียวกัน กิจกรรมดังกล่าวอาจแสดงออกในรูปของการทำกลุ่มสัมพันธ์ในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อหล่อหลอมให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน การทำงานควรเป็นรูปแบบเป็มทีมมากกว่างานบุคคล รวมทั้งสร้างรูปแบบการทำงานที่ให้บุคลากรรู้สึกได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้าง

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต

5.4.1 อาจศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้แก่ ทัศนคติ บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำขององค์การ ความเชื่ออำนาจในตนเอง การบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น

5.4.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่ม ประชากรที่ทำการศึกษา เช่น ระดับผู้บริหาร เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกัน อย่างไร

5.4.3 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานในสถานที่ราชการในประเภทและระดับต่าง ๆ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

5.4.2 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของ บุคลากรและปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

บรรณานุกรม

คุณเกล้า คุ้มคง. (2553). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนตลาดคลอง 16 เอื้อสุนทรวัฒนาอุทิศ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,.มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต).

จิรประภา อัครบวร. (2554). **พัฒนาคนบนความยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร : เต๋า.

จุฑาพร กบิลพัฒน์. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา.

ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด.(2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

นภาเพ็ญ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัย**ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ ศึกษา เฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2548). **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพมานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด.

ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร. (2550**). การว่าจ้างและรักษาบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กเปอร์เน็ท จำกัด.

พิพ วชังเงิน. (2547). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา.

พงเทพ เงาะด่วน. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)**.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

ไพศาล สุวรรณธาดา. (2541). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2554). **ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง คลองเตย**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).

บรรณานุกรม (ต่อ)

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2551). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพมหานคร : โฟรเฟซ.

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์).

สุพิณดา คิวานนท์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

อนงค์ ธนวเสถียร. (2540). **กลยุทธ์การแก้ไข และ การจัดการกับคน**. กรุงเทพมหานคร : เอช เอ็นกรุ๊ป จำกัด.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. แบบสอบถามชุดนี้ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตโดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กร โดยข้อมูลที่ท่านได้กรุณากรอกลงในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับ ไม่นำมาเปิดเผยให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลคือใคร และจะไม่มีผลใดๆ ต่อท่าน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ท่านกรุณามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวสุชาดา แก้วแกมทอง
นิสิตปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] หน้าข้อที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1.1 เพศ

[ ] ชาย [ ] หญิง

1.2 อายุ

[ ] ไม่เกิน 30 ปี [ ] 31-40 ปี

[ ] 41-50 ปี [ ] มากกว่า 50 ปี

1.3 สถานภาพ

[ ] โสด [ ] สมสร/อยู่ด้วยกัน

[ ] หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.4 ระดับการศึกษา

[ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี [ ] ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

[ ] สูงกว่าปริญญาตรี

1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน

[ ] น้อยกว่า 1 ปี [ ] 1-5 ปี

[ ] 6 – 10 ปี [ ] 10 -15 ปี

[ ] 16 – 20 ปี [ ] มากกว่า 20 ปี

1.6 ตำแหน่งงาน

[ ] ข้าราชการ [ ] พนักงานราชการ

[ ] ลูกจ้างประจำ [ ] ลูกจ้างชั่วคราว

1.7 สำนัก/ หน่วยงาน ในสังกัด

[ ] สำนักบริหารกลาง [ ] สำนักบริหารยุทธศาสตร์

[ ] สำนักพัฒนาการจัดการอุตสาหกรรม [ ] สำนักพัฒนาผู้ประกอบการ

[ ] สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมชุมชน [ ] สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน

1.8 รายได้ต่อเดือน

[ ] ไม่เกิน 15,000 บาท [ ] 15,001 - 25,000 บาท

[ ] 25,001 - 35,000 บาท [ ] 35,001 - 45,000 บาท

[ ] มากกว่า 45,000 บาท

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง :โปรดใส่ ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า					
2.1 ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า					
2.2 ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานประจำ					
2.3 ท่านได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามวาระ					
2.4 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสหาความรู้					
2.5 ท่านพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
ด้านเพื่อนร่วมงาน					
2.6 เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี					
2.7 เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือตลอดเวลา					
2.8 เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือท่านทั้งในและนอกหน่วยงานเป็นอย่างดียว					
2.9 เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
2.10 เพื่อนร่วมงานช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี					
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน					
2.11 มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอและมีความทันสมัย					
2.12 มีสถานที่ตั้ง ทำเลของหน่วยงานเหมาะสมกับการทำงาน					
2.13 สภาพแวดล้อมทางแสง เสียง ความร้อนมีความเหมาะสม					
2.14 หน่วยงานให้ความสำคัญกับความปลอดภัยจากการทำงาน					

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
ด้านความยุติธรรมในการทำงาน					
2.15 มีการมอบหมายงานต่าง ๆ อย่างยุติธรรม					
2.16 มีการพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน					
2.17 มีความเท่าเทียมกันในแง่ของการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่มีการแบ่งแยกชนชั้น					
2.18 บทลงโทษสำหรับผู้ที่กระทำผิดระเบียบมีการใช้มาตรฐานเดียวกัน					
ด้านนโยบายและการบริหาร					
2.19 หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จอย่างชัดเจน					
2.20 หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างให้หน่วยงานสามารถทำงานประสานกันเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
2.21 กฎ ระเบียบ ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน					
2.22 หน่วยงานมีการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทำให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต					
2.23 หน่วยงานมีการกำหนดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง :โปรดใส่ ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
ด้านการคงอยู่กับองค์กร					
3.1 ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้หน่วยงานก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก					
3.2 ท่านมีความเกรงกลัวต่อสิ่งที่เกิดขึ้นหากออกจากหน่วยงานนี้					
3.3 ท่านตั้งใจที่จะเป็นบุคลากรของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง					
3.4 ท่านยืนหยัดที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไป ถึงแม้จะมีหน่วยงานอื่นให้ข้อเสนอเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงกว่า					
ด้านความรู้สึก					
3.5 ท่านเชื่อว่าหน่วยงานของท่านมีเกียรติไม่น้อยกว่าหน่วยงานอื่น					
3.6 ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก					
3.7 ท่านเชื่อว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดี ไม่เอาเปรียบ โปร่งใส					
3.8 ท่านชื่นชอบระบบของหน่วยงาน อาทิเช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน					
3.9 ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้					
3.10 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี					
3.11 ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
3.12 ท่านรู้สึกผิดถ้าหากท่านลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรกำลังประสบปัญหา					
3.13 ท่านจะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเมื่อได้รับมอบหมาย					
3.14 ท่านเต็มใจที่จะทำงานนอกเวลาแม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนล่วงเวลา					
3.15 ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากงาน เนื่องจากมีความ ผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน					
3.16 องค์กรแห่งนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

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

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	3.5333	1.38298	30
a2	3.5667	1.35655	30
a3	4.1667	.94989	30
a4	4.2333	1.13512	30
a5	3.5667	1.35655	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	15.5333	12.257	.673	.695
a2	15.5000	10.879	.890	.605
a3	14.9000	15.886	.515	.756
a4	14.8333	19.937	.053	.899
a5	15.5000	10.879	.890	.605

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.0667	20.685	4.54808	5

ด้านเพื่อนร่วมงาน

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a6	4.5333	1.00801	30
a7	3.5333	1.38298	30
a8	4.4667	1.07425	30
a9	4.1667	.94989	30
a10	3.5667	1.35655	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a6	15.7333	11.857	.440	.680
a7	16.7333	9.995	.460	.678
a8	15.8000	12.234	.338	.715
a9	16.1000	11.817	.491	.665
a10	16.7000	8.700	.673	.669

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.2667	15.926	3.99079	5

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a11	4.4000	1.10172	30
a12	3.5667	1.35655	30
a13	3.5333	1.38298	30
a14	3.5333	1.38298	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a11	10.6333	15.275	.067	.944
a12	11.4667	8.947	.774	.655
a13	11.5000	8.397	.843	.613
a14	11.5000	8.397	.843	.613

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.0333	17.068	4.13132	4

ด้านความยุติธรรมในการทำงาน

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a15	3.3667	1.24522	30
a16	4.4667	1.07425	30
a17	4.4000	1.10172	30
a18	4.4000	1.10172	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a15	13.2667	10.478	.240	.987
a16	12.1667	7.730	.851	.728
a17	12.2333	7.426	.887	.709
a18	12.2333	7.426	.887	.709

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.6333	13.964	3.73689	4

ด้านนโยบายและการบริหาร

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	5

Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a19	4.1667	.94989	30
a20	3.5667	1.35655	30
a21	3.5333	1.38298	30
a22	4.2333	1.13512	30
a23	4.1667	.94989	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a19	15.5000	10.879	.688	.605
a20	16.1000	8.576	.714	.655
a21	16.1333	9.361	.569	.631
a22	15.4333	15.426	.070	.853
a23	15.5000	10.879	.688	.605

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.6667	16.092	4.01148	5

ด้านการคงอยู่กับองค์กร

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
b1	4.1667	.94989	30
b2	4.1667	.94989	30
b3	3.5667	1.35655	30
b4	3.5333	1.38298	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	11.2667	10.133	.726	.811
b2	11.2667	10.133	.726	.811
b3	11.8667	7.913	.743	.795
b4	11.9000	8.231	.666	.836

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.4333	15.426	3.92765	4

ด้านความรู้สึก

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
b5	4.1667	.94989	30
b6	3.5667	1.35655	30
b7	3.5667	1.35655	30
b8	3.5333	1.38298	30
b9	4.9667	.18257	30
b10	4.1667	.94989	30
b11	3.5333	1.38298	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b5	23.3333	32.230	.642	.886
b6	23.9333	26.064	.877	.855
b7	23.9333	26.064	.877	.855
b8	23.9667	26.240	.840	.860
b9	22.5333	40.533	.222	.924
b10	23.3333	32.230	.642	.886
b11	23.9667	26.240	.840	.860

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.5000	40.052	6.32864	7

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
b12	4.1667	1.11675	30
b13	4.1667	.94989	30
b14	3.5667	1.35655	30
b15	3.5333	1.38298	30
b16	4.1667	.94989	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b12	15.4333	15.426	.557	.853
b13	15.4333	15.013	.767	.809
b14	16.0333	12.516	.750	.804
b15	16.0667	13.513	.603	.851
b16	15.4333	15.013	.767	.809

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.6000	21.559	4.64313	5

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ- สกุล	นางสาวสุชาดา แก้วแกมทอง
วัน เดือน ปีเกิด	28 สิงหาคม 2530
ที่อยู่	495/44 รีเจ้นท์โฮม 20 ซอยประชาชื่น 16 แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800
การศึกษา	ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ประสบการทำงาน	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุนฝ่ายบริหารงานทั่วไป กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
เบอร์โทรศัพท์	08-2672-1530
อีเมล์	suneetada@gmail.com