ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

The Relationship Between Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment of Personnel of The Office of The Permanent Secretary, Ministry of Education

พิสุทธิ์ พัฒนะกิจจากร
นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
E-mail: bestpisut@gmail.com
ณัชชามน เปรมปลื้ม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Pisut Pattanakitchakorn
Master's degree student in Industrial and Organizational Psychology,
Faculty of Education; Ramkhamhaeng University
Nuchchamon Prameplueem
Assistant Professor Dr. in Industrial and Organizational Psychology,
Faculty of Education; Ramkhamhaeng University

รับเข้า : 12 กรกฎาคม 2567 **แก้ไข :** 19 สิงหาคม 2567 **ตอบรับ :** 30 สิงหาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติงานส่วนกลาง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 250 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the levels of quality of work life, organizational citizenship behavior, and organizational commitment among the personnel of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education, 2) to compare the organizational commitment of personnel based on personal factors, including gender, age, education level, income, and length of service, and 3) to examine the relationships between quality of work life, organizational citizenship behavior, with organizational commitment among the personnel. The sample used in this study consisted of 250 civil servants working at the central administration under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education. Questionnaires were used as the data collection tool.

The findings revealed that 1) the levels of quality of work life, organizational citizenship behavior, and organizational commitment were overall high, 2) there was no significant difference in organizational commitment between personnel of different genders, whereas differences in age, education level, income, and length of service were associated with significant differences in organizational commitment, and 3) quality of work life and organizational citizenship behavior were positively correlated with organizational commitment at a significant level of .05.

Keywords: quality of work life, organizational citizenship behavior, organizational commitment

บทนำ

การบริหารจัดการองค์กรภาครัฐในปัจจุบันเผชิญความท้าทายจากความคาดหวังที่สูงขึ้นของประชาชนต่อคุณภาพบริการและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ซึ่งสะท้อนถึงความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร การมีคุณภาพชีวิตที่ดีช่วยเสริมสร้างสุขภาพกายและจิต พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ (ทิพวรรณ เบ้างาม และคณะ, 2567: 88-89) นอกจากนี้ ความผูกพันในงาน (Work Engagement) ยังส่งผลให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมเกินหน้าที่ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) ที่เสริมสร้างประสิทธิภาพและความสัมพันธ์ในองค์การ (นริศรา แดงเทโพธิ์, 2567: 257)

ในบริบทของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผนยุทธศาสตร์ และประสานงานด้านการศึกษาในประเทศไทย หน่วยงานนี้ทำหน้าที่เชื่อมโยงนโยบายจากรัฐบาลไปยังหน่วยงานปฏิบัติทั่วประเทศ พร้อมกับกำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด นอกจากนี้ ยังมีความรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับพันธกิจของกระทรวงศึกษาธิการ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น (บุณฑริกา นิลผาย, 2562: 65)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนการศึกษา มีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร การวิจัยนี้มีความสำคัญ เพราะสามารถนำไปใช้ปรับปรุงนโยบายและแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสร้างประโยชน์สูงสุดแก่การศึกษาของประเทศในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

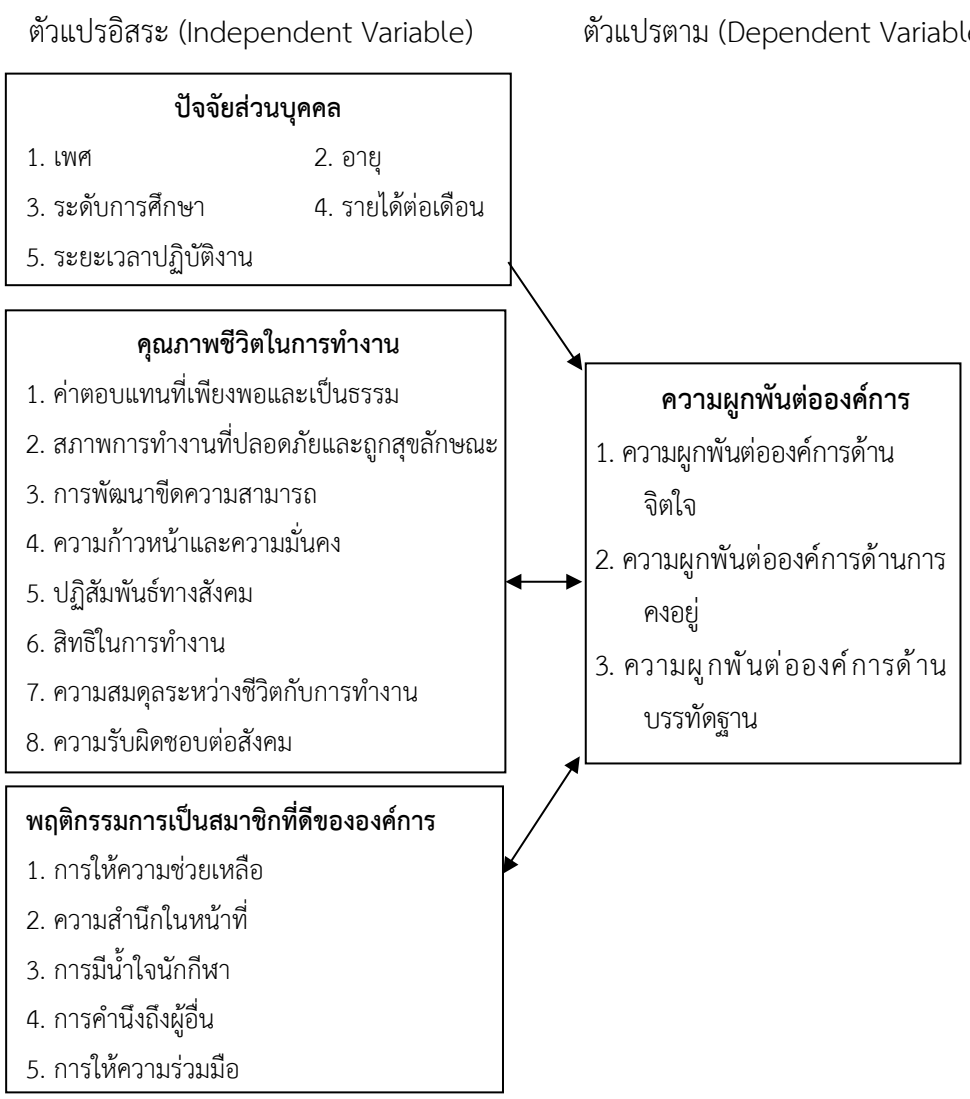
สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ความผูกพันต่อองค์การได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดของ Allen and Meyer (1991 อ้างถึงใน กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และปริญญ์ ศุกรีเขตร, 2564: 5) ประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน อัสมีน ยูโซ, 2567: 4) ประกอบด้วยองค์ประกอบ จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การพัฒนาขีดความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคง ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สิทธิในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม

1.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดของ Organ ประกอบด้วยองค์ประกอบ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ การมีน้ำใจนักกีฬา การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานส่วนกลาง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลาง จำนวน 460 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973: 125 อ้างอิงใน มูฮำหมัด ตาเห, 2562: 76) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนในกลุ่มได้ร้อยละ 5 จากการคำนวณจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 215 ราย เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาด และความเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร รวมถึงเพื่อลดความคลาดเคลื่อน และความสามารถการนำผลการวิจัยไปอ้างอิงถึงประชากรทั่วไป (Generalization) จึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 250 ตัวอย่าง

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ใช้วิธีการสุ่มแบบการเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามผ่านทาง Google Form ให้กับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ให้ได้จำนวน 250 ตัวอย่าง ครบตามจำนวนตัวอย่างเป้าหมายที่ต้องการ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามขึ้นเอง โดยศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความวารสารวิชาการ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ได้เสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณา จำนวน 3 ท่าน พบว่าแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อ

องค์การ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาก่อนนำไปทำการทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และนำข้อมูลที่ได้แต่ละฉบับมาทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการคำนวณหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558: 159) จึงสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่าเท่ากับ .959 แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ค่าเท่ากับ .907 และแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ ได้ค่าเท่ากับ .884 จากนั้นนำไปหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) โดยแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .300 - .779 ซึ่งแบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

4.1 ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล โดยเป็นแบบตรวจสอบรายการ และเติมข้อความในช่องว่าง เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.2 ส่วนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 41 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อ ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม จำนวนคำถาม 5 ข้อ 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จำนวนคำถาม 7 ข้อ 3) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ จำนวน 4 ข้อ 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง จำนวน 5 ข้อ 5) ด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม จำนวน 5 ข้อ 6) ด้านสิทธิในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน 5 ข้อ และ 8) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 5 ข้อ ทั้งหมดเป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.3 ส่วนที่ 3 แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 29 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อ ได้แก่ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้ง 5 ข้อ 2) ด้านความสำนึกในหน้าที่ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 4 ข้อ คำถามเชิงลบ 2 ข้อ 3) ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา เป็นข้อคำถามเชิงบวก 5 ข้อ คำถามเชิงลบ 1 ข้อ 4) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น เป็นข้อคำถามเชิงบวก 4 ข้อ คำถามเชิงลบ 2 ข้อ และ 5) ด้านการให้ความร่วมมือ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 5 ข้อ

คำถามเชิงลบ 1 ข้อ โดยข้อคำถามทั้งหมดใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.4 ส่วนที่ 4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 16 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อ ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้ง 5 ข้อ 2) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 3 ข้อ คำถามเชิงลบ 2 ข้อ และ 3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน เป็นข้อคำถามเชิงบวก 4 ข้อ คำถามเชิงลบ 2 ข้อ โดยข้อคำถามทั้งหมดใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการออกหนังสือขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัย โดยนำเรียนปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน เพื่อพิจารณาอนุญาต และขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามผ่านทาง Google form ให้กับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และจัดเก็บข้อมูลจนครบถ้วนตามจำนวน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อทำการหาค่าสถิติดังต่อไปนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูล เบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

6.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

6.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-4 เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การของของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แต่ละด้านซึ่งได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดให้ 5 คะแนน เห็นด้วย กำหนดให้ 4 คะแนน เห็นด้วยปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วย กำหนดให้ 2 คะแนน และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดให้ 1 คะแนน จากนั้นหาค่าคะแนนของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ

ค่าเฉลี่ย ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับต่ำมาก (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 103) และการกำหนดค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อหาการกระจายของคะแนนแล้วนำมาแปลผลความหมาย ซึ่งผู้วิจัยใช้หลักการแปลความหมายของ ชูศรี วงศ์รัตนะ (2560: 60) มีเกณฑ์ในการพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ มากกว่า 1.00 แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก 0.71 – 1.00 แสดงว่า มีการกระจายของข้อมูลปานกลาง และ 0.00 – 0.70 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลน้อย

6.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

6.2.1 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศ โดยใช้สถิติ (Independence t-test) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: F-test) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำไปเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé's

6.2.2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยการใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การแปลผลระดับความสัมพันธ์ (r) ดังนี้ r มีค่า 0.91-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก r มีค่า 0.71-0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับสูง r มีค่า 0.31-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง r มีค่า 0.01-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และ r มีค่า 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน (ในตะวัน กำหอม, 2559: 57)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.8 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.4 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.8 มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 25,001 - 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.0 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.4

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตัวแปร	$\bar{x}$	SD	การแปลความหมาย
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	**4.14**	**0.47**	**ระดับสูง**
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	4.01	0.60	ระดับสูง
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	4.12	0.53	ระดับสูง
3. การพัฒนาขีดความสามารถ	4.15	0.55	ระดับสูง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	4.17	0.55	ระดับสูง
5. ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	4.21	0.52	ระดับสูง
6. สิทธิในการทำงาน	4.19	0.57	ระดับสูง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.06	0.65	ระดับสูง
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.18	0.55	ระดับสูง
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	**3.87**	**0.39**	**ระดับสูง**
1. การให้ความช่วยเหลือ	3.86	0.48	ระดับสูง
2. ความสำนึกในหน้าที่	3.81	0.54	ระดับสูง
3. การมีน้ำใจนักกีฬา	3.85	0.56	ระดับสูง
4. การคำนึงถึงผู้อื่น	3.75	0.55	ระดับสูง
5. การให้ความร่วมมือ	4.10	0.47	ระดับสูง
ความผูกพันต่อองค์การ	**3.78**	**0.48**	**ระดับสูง**
1. ด้านจิตใจ	4.14	0.59	ระดับสูง
2. ด้านการคงอยู่	3.54	0.63	ระดับสูง
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.67	0.52	ระดับสูง

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.14, SD=0.47) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.87, SD=0.39) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.78, SD=0.48) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.39-0.65 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ผลการศึกษาดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความผูกพันต่อองค์การ	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน
1. ด้านจิตใจ	.803	.022*	.001**	.000**	.001**
2. ด้านการคงอยู่	.127	.186	.001**	.001**	.001**
3. ด้านบรรทัดฐาน	.959	.005*	.000**	.000**	.000**
ภาพรวม	**.744**	**.005***	**.000****	**.000****	**.000****

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามความคิดเห็น พบดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน โดยบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุตั้งแต่ 20-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี และอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและระดับการศึกษาปริญญาเอก

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า แตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 15,000 - 25,000

บาท มีความผูกพันต่อองค์การ น้อยกว่าบุคลากรสำนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 35,001 - 45,000 บาท และบุคลากรสำนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป

จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ น้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 16-20 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ น้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 16-20 ปี

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ความผูกพันต่อองค์การ	การแปลผลระดับความสัมพันธ์
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	.446**	ปานกลาง
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	.482**	ปานกลาง
3. การพัฒนาขีดความสามารถ	.585**	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	.599**	ปานกลาง
5. ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	.632**	ปานกลาง
6. สิทธิในการทำงาน	.570**	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.356**	ปานกลาง
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม	.607**	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (โดยรวม)	**.630****	**ปานกลาง**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ในระดับปานกลาง (r=.630) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับความสัมพันธ์จากสูงสุดไปต่ำสุด ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทุกด้าน ดังนี้ ด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (r=.632) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (r=.607) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (r=.599) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ (r=.585) ด้านสิทธิในการทำงาน (r=.570) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (r=.482) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (r=.446) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (r=.356) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ความผูกพันต่อองค์การ	การแปลผลระดับความสัมพันธ์
1. การให้ความช่วยเหลือ	.268**	ต่ำ
2. ความสำนึกในหน้าที่	.458**	ปานกลาง
3. การมีน้ำใจนักกีฬา	.674*	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงผู้อื่น	.639**	ปานกลาง
5. การให้ความร่วมมือ	.695**	ปานกลาง
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (โดยรวม)	**.757****	สูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ในระดับสูง (r=.757) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับความสัมพันธ์จากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการให้ความร่วมมือมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r=.695) ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r=.674) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r=.639) ด้านความสำนึกในหน้าที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r=.458) และการให้ความช่วยเหลือมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ (r=.268) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยขอสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์เป็นลำดับ ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน อัสมีน ยูโซ, 2567: 4) ที่ระบุว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ช่วย

เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจ นอกจากนี้ การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและการสนับสนุนซึ่งกันและกันในองค์การ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Organ ที่ระบุว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การช่วยเพิ่มความร่วมมือและประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง อาจเกิดจากการที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรได้ดี ทำให้เกิดความรู้สึกภักดีและเชื่อมโยงกับองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1991 อ้างถึงใน กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และปริญญ์ ศุกรีเขตร, 2564: 5) ที่ชี้ว่า เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุนจากองค์การ จะส่งผลให้เกิดความผูกพันที่แน่นแฟ้นและความมุ่งมั่นที่จะทำงานกับองค์การในระยะยาว ซึ่งจะส่งเสริมความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและความตั้งใจในการอยู่กับองค์การในอนาคต

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดจริยธรรมองค์การเกี่ยวกับบุคลากรไว้ว่า จะยึดหลักสิทธิมนุษยชนที่ไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใด เพราะความเหมือนหรือความแตกต่างทางเพศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก เชื้อชา เกวลิน ศีลพิพัฒน์ และณัฐวีณ์ บุนนาค (2564: 21) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์การที่ไม่แตกต่างกัน เช่นกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่อายุน้อยกว่ามีประสบการณ์ในองค์การน้อยกว่าผู้ที่อายุมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าอาจรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนที่มากขึ้นทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น และบุคลากรที่ทำงานนานกว่าได้ผ่านปัญหาและอุปสรรคมาด้วยกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตร์ฐิตา เกตุจินดา และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา (2565: 21-22) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ด้านอายุ ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ผลคือความผูกพันต่อ

องค์การแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัส พันธุ์วุฒิ และจุฑาทิพ คล้ายทับทิม (2565: 155) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ผลวิจัยพบว่า อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในองค์การ จะส่งผลทำให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เดือนเพ็ญ สาสังข์ และศรีรัฐ โกวงศ์ (2566: 83) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การระดับปานกลางในทิศทางตามกัน

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐาน ความรู้สึก และการคงอยู่ มักทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและกระตือรือร้น ส่งผลให้แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และความอดทนต่อสภาวะที่ท้าทาย ซึ่งช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัครินทร์ คุณแสน และชวน ภารังกูล (2565: 219-220) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระดับสูง เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ได้เสนอข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สำคัญในบริบทเฉพาะของบุคลากรภาครัฐ ซึ่งช่วยเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในสภาพแวดล้อมที่มีความท้าทายสูง

โดยเฉพาะในองค์การที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและประสานงานด้านการศึกษาในประเทศไทย การวิจัยนี้ยังให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนานโยบายและแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 การส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งระดับความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีระดับความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ดังนั้นองค์การควรมีการพัฒนานโยบายที่เน้นการสนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร เช่น การจัดสรรเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การส่งเสริมกิจกรรมที่เสริมสร้างสุขภาพจิต และการให้การสนับสนุนด้านครอบครัว เพื่อช่วยลดความกดดันและเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระยะยาว

1.2 การสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งระดับความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ดังนั้น องค์การควรส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีมงาน โดยการจัดฝึกอบรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม การสร้างกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการสนับสนุนให้เกิดการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์การและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เช่น การสังเกตและสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การมากขึ้น นอกจากนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม ควรมีการวิจัยซ้ำหรือติดตามประเมินผลเป็นระยะ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และเพื่อความครอบคลุมควรขยายการศึกษาวิจัยไปยังบุคลากรส่วนภูมิภาคและจังหวัดในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการด้วย

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา และ ฐิตา วานิชย์บัญชา. (2558). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.** พิมพ์ครั้งที่ 27. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และ ปริญญ์ ศุกรีเขตร. (2564). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป.* **วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,** 4(1): 1-13.

ฉัตร์ฐิตา เกตุจินดา และ ชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา. (2565). *คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน).* **วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย,** 16(1): 15-25.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

เดือนเพ็ญ สาสังข์ และ ศรีรัฐ โกวงศ์. (2566). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ.* **วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา,** 12(1): 76-87.

ทิพวรรณ เบ้างาม และคณะ. (2567). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* **วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์,** 8(1): 87-99.

นริศรา แดงเทโพธิ์. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.* **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร,** 26(1): 255-268.

ในตะวัน กำหอม. (2559). **การวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.

บุญชุม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุณฑริกา นิลผาย. (2562). **ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับความผูกพันในงาน กรณีศึกษา: บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานนครราชสีมา.** การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

ภาณุวัส พันธุ์วุฒิ และ จุฑาทิพ คล้ายทับทิม. (2565). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ.***วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,** 8(3): 148-161.

มูฮำหมัด ตาเห. (2562). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลาง เหตุการณ์ความไม่สงบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา.** วิทยานิพนธปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

รักชนก เชื้อชา เกวลิน ศีลพิพัฒน์ และ ณัฐวีณ์ บุนนาค. (2564). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.* **วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย,** 1(1): 16-23.

อัครินทร์ คุณแสน และ ชวน ภารังกูล. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1.* **วารสารสิรินธรปริทรรศน์,** 23(1): 213-225.

อัสมีน ยูโซะ. (2567). *คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152.* **วารสารการวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,** 3(1): 1-18.