



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND
ORGANIZATION COMMITMENT OF OFFICER PROVINCIAL TREASURY OFFICE**



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF ARTS

Program of Public and Private Management

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2010

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด” เสนอโดย นางปริยาพร พาสนาวุฒิพงศ์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัทสนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ ดร.สวรรยา ชื้อเลื่อม

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษกุลลักษณ์)

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

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน)

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

กรรมการ

(อาจารย์ ดร. สวรรยา ชื้อเลื่อม)

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



52601325 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร/สำนักงานคลังจังหวัด

ปริยาพร พาสนาวุติพิงส์ : การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : อ.ดร.สุวรรณยา ชื่อเล่ม. 176 หน้า.

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ทำการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ใช้วิธีแบบเจาะจงบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้วยโปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการประมวลผลผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) และระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63$)

2. เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวมมีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด มีความสัมพันธ์กัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลงานวิจัยนี้ศึกษาในระดับปริญญาตรี
ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้

จากผลการศึกษา สมควรยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดใน 3 ประเด็นหลัก คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานรวมถึงการอบรมเรื่องความปลอดภัย เพื่อเกิดคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้บรรลุภารกิจขององค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กร

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

52601325 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORD : THE QUALITY OF WORKING LIFE / THE ORGANIZATION COMMITMENT/
THE PROVINCIAL TREASURY OFFICE

PREEYAPON PASSAVUTTIPONG : A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY
OF WORKING LIFE AND ORGANIZATION COMMITMENT OF OFFICER PROVINCIAL
TREASURY OFFICE. INDEPENDENT STUDY ADVISOR : SAWANYA SUELUEAM, Ph.D. 176 pp.

This individual research has the purpose for studying the relationship between the level of the quality of working life and the level of the organization commitment of officers in the provincial treasury office by comparing the individual factors affecting to the quality of working life and the organization commitment. The sampling group of this research used the method of particularizing officers in the provincial treasury office in zone 7 about 140 officers. Tools used in this research were the questionnaire collecting data by using the statistics analysis, the percentage, the mean, the standard deviation, the hypothesis test by t-test, the one-way ANOVA analysis by determining the statistics significantly level at 0.05 by the processing package program for the social research in the process.

The result found that

1. Officers of the provincial treasury office had the level of the quality of working life at the medium level ($\bar{X} = 3.46$) and the level of the organization commitment generally was high. ($\bar{X} = 3.63$)

2. When clarifying from the individual factors found that the sexual, the age, the marriage status, the educated level, the working period in the organization, the responsible position and the incoming which were different, was not different in the quality of working life in the significant statistics at 0.05. The organization commitment found that the individual factors generally having the organization commitment was not different except the educated level being different in the statistics significant at 0.05.

3. The relationship between the quality of the working life and the organization commitment of officers in the provincial treasury office had the relationship in no significant statistics.

The suggestion for applying the research

From the result of the research should be up level of the quality of working life and the organization commitment of officers in the provincial treasury office in 3 main points which are the compensation, the welfare, the progress of the systematical, the development of officers for increasing the efficient work adding to train about the security for causing better quality of life, having the courage for discharging and reach the mission of the organization and creating the organization commitment.

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

Program of Public and Private Management Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2010

Student's signature

Independent Study Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด” ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.สรวรรษา ซื่อเลื่อม ได้ให้คำปรึกษาและ เอาใจใส่ผู้ศึกษาเป็นอย่างดีด้วยความเป็นกันเอง อีกทั้ง คณะกรรมการควบคุมและตรวจสอบการค้นคว้าอิสระทั้งสองท่าน อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และอาจารย์ ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบข้อบกพร่อง และเสนอแนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ทำให้งานค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์แบบมากที่สุด ผู้ศึกษาขอแสดงความขอบพระคุณ อาจารย์ทั้งสามท่านมา ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือเพื่อการวิจัย ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร อาจารย์ ดร.ธีรพงษ์ บัวหล้า อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ปัญญา และขอขอบคุณท่านคลังจังหวัดและบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานคลังจังหวัดอ่างทอง ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ด้วย

ขอขอบคุณท่านคลังจังหวัดและบุคลากรทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยดี แสดงความคิดเห็นต่อการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอขอบคุณสำนักงานคลังเขต 7 สำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 ที่ทำให้ผู้ศึกษามีทุกอย่างในวันนี้

สุดท้าย ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ คุณอรสา คุณศิลา และบุตรที่ให้กำลังใจเมื่อยามเหนื่อยล้าจากหน้าที่การงานและการศึกษา ทุกท่านเป็นกำลังใจที่ดีมากที่สุด ที่ทำให้ผู้ศึกษาสามารถดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ได้ด้วยดี ขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน กลุ่มเรียนพระภิกษุสงฆ์ มจร ปีการศึกษา 2552 ทุกคนที่ร่วมเป็นกำลังใจซึ่งกันและกันด้วยดีเสมอมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	5
สมมติฐานของการศึกษา.....	5
ขอบเขตของการศึกษา.....	7
ขอบเขตเชิงเวลา.....	10
กรอบแนวคิด.....	11
ขั้นตอนของการศึกษา.....	12
คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา.....	12
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	16
ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ศึกษา.....	16
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	25
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
3 วิธีการดำเนินการศึกษา.....	66
วิธีและขั้นตอนในการดำเนินการศึกษา.....	66
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	67
เครื่องมือการวิจัยและการสร้างเครื่องมือ.....	68
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72

ผลงานวิจัยแก่นักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่		หน้า
3	สรุปผลการศึกษา ตามประเด็นวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	73
	ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานคลังจังหวัด	73
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
	ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	74
	ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ในภาพรวมและด้านต่าง ๆ	77
	ส่วนที่ 3 การศึกษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ในภาพรวมและด้านต่าง ๆ	92
	ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน คลังจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	99
	ส่วนที่ 5 เปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน คลังจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	112
	ส่วนที่ 6 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความ ผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด	120
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	125
	สรุปผลการศึกษา	125
	อภิปรายผล	130
	ข้อเสนอแนะ	136
	บรรณานุกรม	138
	ภาคผนวก	144
	ภาคผนวก ก ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของบุคลากร คลังจังหวัดในเขต 7	145
	ภาคผนวก ข หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	155
	ภาคผนวก ค หนังสือขอทดลองเครื่องมือวิจัย	160

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	163
ภาคผนวก จ ผลการวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	172
ประวัติผู้วิจัย.....	176



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด.....	8
2	จำนวนบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7.....	9
3	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	10
4	ความสำคัญของความผูกพันที่มีต่อองค์กร	45
5	องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ถึงความผูกพันต่อบุคลากร.....	56
6	ประชากรที่ใช้ในการศึกษา.....	67
7	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	68
8	ผลการวิเคราะห์ตามวิธีของครอนบาค.....	70
9	ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง.....	75
10	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด.....	78
11	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม.....	79
12	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ.....	81
13	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	83
14	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง.....	85
15	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น.....	86
16	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน.....	88
17	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น.....	90
18	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม.....	91
19	ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด.....	92

ตารางที่	หน้า
20	ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร..... 94
21	ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร..... 96
22	ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร..... 98
23	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามเพศ..... 100
24	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามอายุ..... 101
25	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 103
26	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามระดับการศึกษา..... 105
27	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร..... 107
28	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน..... 109
29	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามรายได้..... 111
30	ผลงานวิจัยฉบับที่ ๓ ระดับการศึกษากับ การเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ในเขต 7 จำแนกตามเพศ..... 113
31	การเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามอายุ..... 114
32	การเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 115
33	การเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามระดับการศึกษา..... 116

ตารางที่		หน้า
34	การเปรียบเทียบของค่าแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของบุคลากร สำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้าน ความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้องค์กร.....	117
35	การเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร.....	118
36	การเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	119
37	การเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามรายได้.....	120
38	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ บุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด โดยรวม.....	121
39	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ บุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับเข้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร.....	122
40	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ บุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามด้านความเต็มใจและใช้ ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้องค์กร.....	123
41	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ บุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามด้านความต้องการที่จะ รักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร.....	124
42	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	127
43	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร.....	129
44	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร.....	130
45	Reliability Statistics.....	173
46	Item-Total Statistics.....	173

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องพัฒนาทั้งในด้านการบริหาร และการพัฒนาด้านบุคคลให้เจริญก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กัน หรือที่ดัดเทียมกัน จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศและเป็นแผนปฏิรูปความคิด และคุณค่าใหม่ของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยมีแผนพัฒนาทุกด้านผสมผสานกัน คือ การพัฒนาศักยภาพของคน และสภาพแวดล้อมทางสังคม การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคนและคุณภาพชีวิต และการเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาของภูมิภาคและชนบทเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึง เพื่อให้คนทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และให้มีส่วนร่วมในทุกมิติของการพัฒนาประเทศ โดยใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อม จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545- 2549) ได้บัญญัติ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวม ที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพ มีสุขภาพแข็งแรง เป็นคนเก่ง คนดี มีระเบียบวินัย รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สามารถนำเทคโนโลยีมาผสมผสานเพื่อให้เกิดความสมดุลในการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ให้ความสำคัญกับการจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยมุ่งเน้นเรื่องคน และกระบวนการมีส่วนร่วมให้ความสำคัญกับการจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยในวิสัยทัศน์ของประเทศไทยคือมุ่งพัฒนาสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุข คนไทยมีคุณธรรม นำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุคใหม่ ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพ และทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี” ซึ่งข้าราชการ พนักงานของรัฐ เป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้นโยบาย แผนงาน และโครงการของรัฐบังเกิดอย่าง

แท้จริง ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่ว่า ระบบบริหารงานที่จะเกิดขึ้นอย่างไร และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าระบบบริหารราชการที่ดีขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี ทรัพยากรบุคคลต้องมีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ต้องปรับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2550 : 1)

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร บุคคลคือผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์ สร้างสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบผลผลิตสินค้าและบริการ การควบคุมคุณภาพ การวางแผนการตลาด การกำหนดทรัพยากรเงิน การวางแผนกลยุทธ์ทั้งหมด รวมถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรด้วย ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในองค์กร (George and John 1991 : 3) และเห็นว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์กร จึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน” หรือ การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital Management” (สีมา สีมานันท์ 2550 : 3) ในองค์การภาครัฐ ทรัพยากรบุคคล คือข้าราชการทุกคน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 มีข้าราชการในฝ่ายพลเรือน ซึ่งประจำทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคจำนวนทั้งสิ้น 1,275,350 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2550 : 2) ด้านทรัพยากรบุคคลในมุมมองของการบริหารองค์การ นอกจากการให้ความสำคัญของการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถแล้ว ในช่วงหลายปีที่ผ่านมากระแสของการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่คือการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไปมีความสำคัญไม่แพ้กัน ทั้งในภาครัฐและเอกชน เกิดกระแสของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน และการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และออกจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตตนเอง (ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ 2550 : 11-12)

เมื่อพิจารณาถึงขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กลไกสำคัญอันหนึ่งคือ กลไกภาครัฐ อันเป็นกลไกขับเคลื่อนที่กำหนดทิศทางในรูปของนโยบายการบริหารประเทศ ซึ่งพัฒนาเรื่อยมาตั้งแต่การปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2540 ปีปัจจุบันมีการจัดวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 – 2550) และในแผนดังกล่าว โดยการอนุมัติรับรองเป็นมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดชัดเจนว่า หน่วยราชการต้องพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร (Competency – Based Approach) ให้สามารถรองรับการบริการประชาชนและภารกิจใหม่ให้ได้ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อให้มีความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย

แนวคิดสำคัญประการหนึ่งที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์การ ทั้งในการบริหารจัดการ และการปรับปรุงคุณภาพการทำงานในองค์การ จึงมุ่งให้ความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เนื่องจากจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรในองค์การนั้นทำงานอย่างมีความสุข

และยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือการเพิ่มผลผลิต (Productivity) ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง เกิดประสิทธิผลขององค์การในแง่ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในงาน (Hackman and Suttle 1977 : 14) ความคาดหวังของคนที่ทำงานในองค์การ (Davis 1981 : 286) การดำเนินการในนโยบายคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการไทย หน่วยงานองค์การกลางที่รับผิดชอบด้านนโยบายเรื่องนี้ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งได้ศึกษาและค้นหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการให้เหมาะสมกับสังคมไทยและมีมาตรฐานสากล โดยอาศัยหลักปรัชญาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประกอบด้วย หลักคุณธรรม (Merit - Based) หลักสมรรถนะ (Competency - Based) หลักผลงาน (Performance-Based) หลักกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization) และหลักคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) (สิมา สีมานันท์ 2550 : 7) รวมทั้งการทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อาทิ การศึกษาวิจัยปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (ส่วนราชการส่วนกลาง) โดยความร่วมมือกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การศึกษาวิจัยเรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ : ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การศึกษาเรื่องระบบเจ้าหน้าที่ที่สัมพันธ์เพื่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือน และการผลักดันกฎหมายสำคัญ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นฉบับเดียวที่ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคลากรภาครัฐและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ซึ่งมีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในหลายมาตรา กำหนดให้ส่วนราชการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีความทันสมัยและเป็นสากล โดยเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานควบคู่กับการดูแลคุณภาพชีวิต สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ข้าราชการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (กนกวรรณ ชูชีพ 2552 : 34-36)

ผลงานวิจัยนันทศึกษา คณะศิลปวิทยุศาสตร์

จากการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2540 ของรัฐบาลส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อทุกกระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานราชการต่าง ๆ ต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการปรับบทบาทภารกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ รวมถึงกรมบัญชีกลางได้จัดทำแผนการปรับปรุงประสิทธิภาพตามที่คณะกรรมการปรับโครงสร้างและระบบการบริหารของกระทรวงการคลังได้รับมอบนโยบายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ให้กรมบัญชีกลางเป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงการคลัง จัดทำแผนปรับปรุงประสิทธิภาพของหน่วยงาน ให้ครอบคลุมงานทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการทำงาน ด้านระบบเทคโนโลยี และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมบัญชีกลางจึงได้มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาการให้บริการด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารด้านการคลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดเป็นนโยบายมอบหมายให้หน่วยงานในสังกัด

ส่วนกลาง ประกอบด้วย สำนัก กอง ศูนย์ สำนักงานคลังเขต 1-9 และหน่วยงานในสังกัดภูมิภาค คือสำนักงานคลังจังหวัด 75 จังหวัด รับมอบนโยบายและแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ ยังได้ดำเนินการเพื่อสนับสนุนการบริหารเศรษฐกิจในส่วนภูมิภาค เพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบ สถานะทิศทางการคลังและเศรษฐกิจ สามารถบริหารงบประมาณของจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคลังจังหวัดเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมบัญชีกลางมีสถานที่ตั้งอยู่ประจำจังหวัด ต่าง ๆ ทั่วประเทศ ภายใต้กำกับดูแลของสำนักงานคลังเขตแต่ละพื้นที่ จำนวน 9 เขต สำนักงานคลังจังหวัดซึ่งเป็นองค์กรรูปแบบหนึ่งที่มีบุคลากร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจ นโยบาย แผนงาน งานโครงการ ที่ได้รับมอบหมาย ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งเดิมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2472 กรมบัญชีกลางมีบทบาทภารกิจหน้าที่รับผิดชอบงานด้านควบคุมดูแลการรับ และเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินคลังของแผ่นดิน การทำบัญชีและรายงานต่าง ๆ เสนอกรมบัญชีกลาง การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวดำเนินการด้วยระบบมือ ปัจจุบันได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information System) เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยลดภาระงานประจำ (Routine) ของสำนักงานคลังจังหวัดที่มีอยู่เดิมให้มีปริมาณน้อยลง ขณะเดียวกันก็มีการเพิ่มบทบาทภารกิจใหม่ให้สำนักงานคลังจังหวัด เน้นการปฏิบัติงานในเชิงวิชาการมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ยังมีแนวคิดที่จะพัฒนาสำนักงานคลังจังหวัดให้กลายเป็นศูนย์ข้อมูลการคลังประจำจังหวัด เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ว่าราชการจังหวัด (Chief Financial Officer System) งบประมาณของสำนักงานคลังจังหวัด โดยได้นำระบบการรับจ่ายเงินภาครัฐที่เปลี่ยนจากงานตรวจจ่ายฎีกาและการรับเงินตามใบนำส่งเงินในระบบมือ เข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ GFMS) ซึ่งส่งผลให้บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง ด้วยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เสริมสร้างความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น

นอกจากสำนักงานคลังจังหวัดต้องรับนโยบายจากกรมบัญชีกลางมาปฏิบัติ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคลังเขตแล้ว สำนักงานคลังจังหวัดยังอยู่ภายใต้ระบบบริหารราชการของจังหวัดซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บริหารสูงสุด ในการปฏิบัติงานระดับจังหวัดต้องเข้าไปมีส่วนร่วมรับมอบนโยบายจากผู้ว่าราชการจังหวัด และต้องบูรณาการการปฏิบัติงานกับทุกภาคส่วนด้วย

ดังนั้น บุคลากรในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดต้องปฏิบัติตามภารกิจตามนโยบายของกรมบัญชีกลาง ทั้งงานในหน้าที่ประจำ งานนโยบาย งานสนับสนุนต่างๆ งานที่จังหวัดมอบหมาย งานในกำกับของสำนักงานคลังเขต และงานที่ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดมีปริมาณมาก และต้องปฏิบัติตามเกณฑ์

คุณภาพตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลางและจังหวัด ผลการดำเนินงานของสำนักงานจะเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่ ภายใต้ความรับผิดชอบของผู้นำหน่วยงาน ทีมงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา การดูแลบุคลากรของสำนักงานในสวัสดิการต่าง ๆ บุคลากรเหล่านี้จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเช่นไร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดจะดีหรือไม่ จึงเป็นประเด็นที่ควรศึกษา และผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรของสำนักงานคลังเขต 7 สนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด เพื่อให้เกิดครอบคลุมถึงเรื่องความผูกพันที่มีต่อองค์กร จากงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด พื้นที่เขต 7 ของอธิการัญญา หงส์แก้ว (2552) ได้ทำการศึกษาไว้

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด
- 2.2 เพื่อศึกษาคูณภาพผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในองค์กร ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้
- 2.4 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในองค์กร ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้
- 2.5 เพื่อศึกษาคูณภาพสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

3. สมมุติฐานของการศึกษา

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด แตกต่างกัน

- 3.1 บุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด เพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.2 บุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.3 บุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.4 บุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.5 บุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.6 บุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.7 บุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ ต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด แตกต่างกัน

2.1 บุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.3 บุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.4 บุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.5 บุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.6 บุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีระดับตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.7 บุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด

4. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

4.1 ขอบเขตเชิงเนื้อหา

4.1.1 ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้เกณฑ์การวัดตามทฤษฎี Walton 1974 (อ้างถึงใน วนิดา เหลืองสังกุล 2552 : 6) โดยเปรียบเทียบกับบริบทของสำนักงานคลังจังหวัด จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 4) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน 7) ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่นและ 8) ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม

4.1.2 ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดโดยใช้เกณฑ์การวัดตามทฤษฎีของ Steers 1977 (อ้างถึงใน สุขใจญา เกศศิริตระกูล 2551 : 8) จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กรและ 3) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

4.2 ขอบเขตเชิงพื้นที่ทำการศึกษา

เนื่องจากสำนักงานคลังจังหวัดมีที่ทำการประจำอยู่ทุกจังหวัดจำนวน 75 แห่ง ภายใต้งานกำกับดูแลของสำนักงานคลังเขต 1-9 เขต และเป็นหน่วยงานที่มีกรอบการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันทุกจังหวัด โดยรับนโยบายจากกรมบัญชีกลางมาปฏิบัติ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงทำการศึกษาแบบเจาะจง เฉพาะกรณีบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 จำนวน 8 จังหวัด ได้แก่ สำนักงานคลังจังหวัดนครปฐม สำนักงานคลังจังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานคลังจังหวัดราชบุรี สำนักงานคลังจังหวัดกาญจนบุรี สำนักงานคลังจังหวัดเพชรบุรี สำนักงานคลังจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสงคราม และสำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากเป็นกลุ่มจังหวัดในพื้นที่ภาคกลางมีโครงสร้างพื้นฐานทางภูมิศาสตร์ที่ค่อนข้างสมบูรณ์

4.3 ขอบเขตเชิงประชากร

4.3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด 75 จังหวัด อยู่ในกำกับของสำนักงานคลังเขต 1 - 9 เขต ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,514 ราย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด

สำนักงานคลังเขต	สำนักงานคลังจังหวัด (จังหวัด)	จำนวนบุคลากร (ราย)
เขต 1	8	157
เขต 2	9	177
เขต 3	8	173
เขต 4	12	237
เขต 5	9	178
เขต 6	9	176
เขต 7	8	140
เขต 8	9	176
เขต 9	5	107
รวม	75	1,514

ที่มา : กรมบัญชีกลาง, กองการเจ้าหน้าที่, “รายงานการประชุมอัตรากำลังบุคลากรส่วนภูมิภาค,”
1 ตุลาคม 2553.

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

4.3.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 จำนวน 140 คน ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ซึ่งได้มาโดยวิธีศึกษาแบบเจาะจง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7

สำนักงานคลัง จังหวัด	ประเภทบุคลากร(ราย)				รวม (ราย)
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	
นครปฐม	14	1	2	1	18
สุพรรณบุรี	15	1	1	3	20
ราชบุรี	18	1	3	2	24
กาญจนบุรี	13	2	-	1	16
เพชรบุรี	13	1	1	1	16
ประจวบคีรีขันธ์	11	1	2	-	14
สมุทรสงคราม	13	1	2	-	16
สมุทรสาคร	12	1	3	-	16
รวม	109	9	14	8	140

ที่มา : กรมบัญชีกลาง, สำนักงานคลังเขต 7, ฝ่ายบริหารงานทั่วไป, “รายงานการประชุมอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7,” 1 ตุลาคม 2553.

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

5. ขอบเขตเชิงเวลา

ผู้วิจัยใช้เวลาในการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 7 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2553 – เมษายน 2554

ตารางที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย/ระยะเวลา	พ.ศ. 2553			พ.ศ. 2554			
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.
1. กำหนดหัวข้อและประเด็นในการทำการวิจัย	←→						
2. ศึกษา ทบทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	←					→	
3. นำเสนอโครงร่างการวิจัย					←→		
4. ทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ใกล้เคียง					←→		
5. ปรับปรุงแบบสอบถาม					←→		
6. แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมาย						←→	
7. รวบรวมแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล						←→	
8. อภิปรายผลวิเคราะห์ข้อมูล						←→	
9. สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ						←→	→

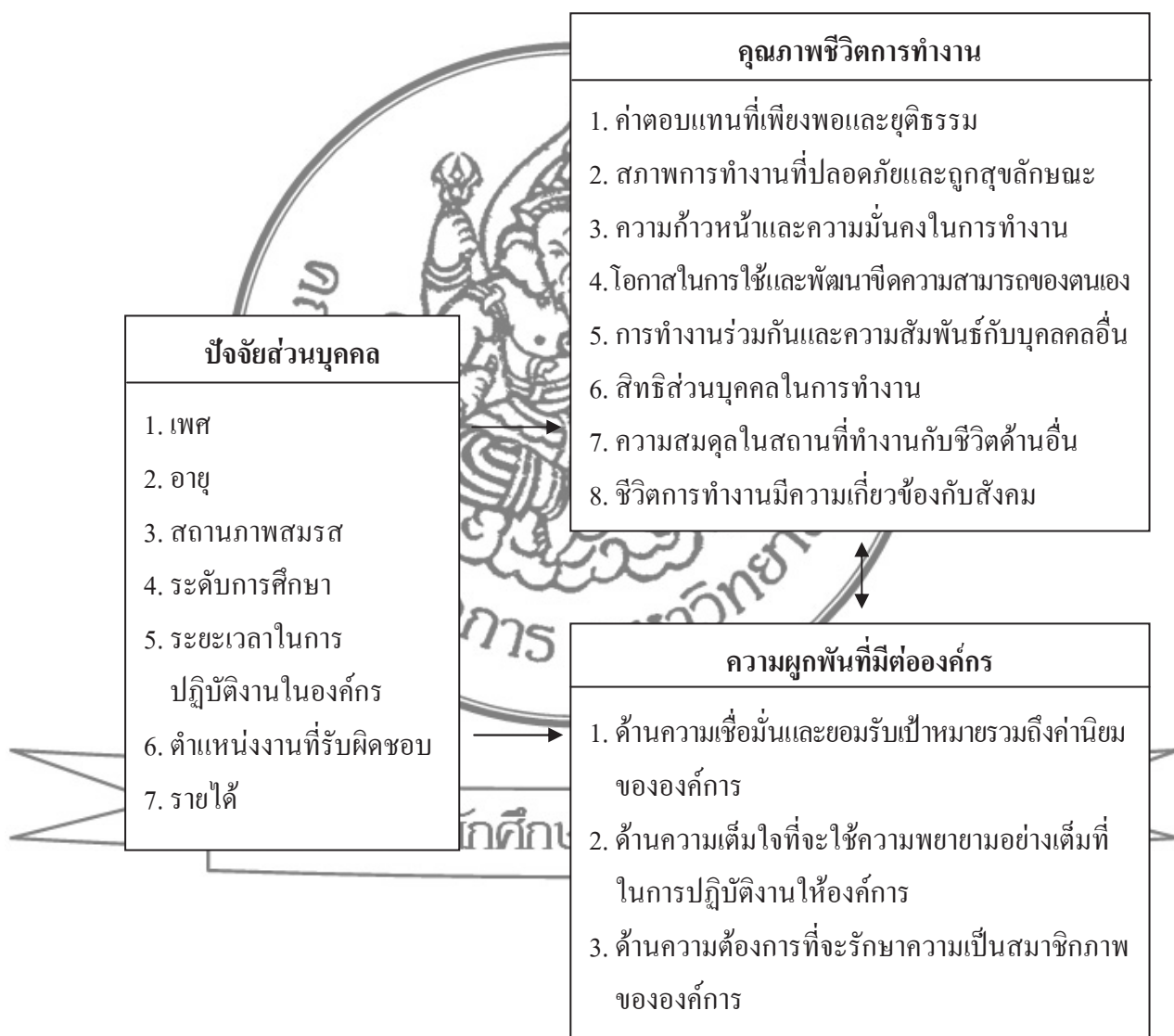
ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

6. กรอบแนวคิด

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิด การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานคลังจังหวัด ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



7. ขั้นตอนของการศึกษา

7.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ งานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานคลังจังหวัด

7.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 จำนวน 140 คน

7.3 การวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดดำเนินการ ดังนี้

7.3.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Descriptive Statistics)

7.3.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ นำเสนอผลการศึกษาเชิงพรรณนาความ (Descriptive Statistics) สถิติการทดสอบสมมุติฐานโดยใช้ t -test วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายจากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

7.3.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลัง โดยใช้สถิติการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

7.3.4 สรุปผลการศึกษา ตามประเด็นวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

7.3.5 ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานคลังจังหวัด

8. คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของคำศัพท์ที่ใช้เฉพาะในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

กรมบัญชีกลาง หมายถึง ส่วนราชการส่วนกลางมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลการใช้จ่ายเงินของส่วนราชการให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง และออกกฎหมาย ระเบียบ เกี่ยวกับการเงินการคลัง การบัญชี และการพัสดุ ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ

สำนักงานคลังเขต หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมบัญชีกลาง มีอำนาจหน้าที่ ในการกำกับดูแลให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของสำนักงานคลังจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบให้ดำเนินการตามภารกิจหน้าที่และนโยบายของกรมบัญชีกลาง มีจำนวน 9 เขต สถานที่ปฏิบัติงานตั้งอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ดังนี้

1. สำนักงานคลังเขต 1 ตั้งอยู่ ณ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. สำนักงานคลังเขต 2 ตั้งอยู่ ณ จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. สำนักงานคลังเขต 3 ตั้งอยู่ ณ จังหวัดนครราชสีมา
4. สำนักงานคลังเขต 4 ตั้งอยู่ ณ จังหวัดอุดรธานี
5. สำนักงานคลังเขต 5 ตั้งอยู่ ณ จังหวัดเชียงใหม่
6. สำนักงานคลังเขต 6 ตั้งอยู่ ณ จังหวัดพิษณุโลก
7. สำนักงานคลังเขต 7 ตั้งอยู่ ณ จังหวัดนครปฐม
8. สำนักงานคลังเขต 8 ตั้งอยู่ ณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
9. สำนักงานคลังเขต 9 ตั้งอยู่ ณ จังหวัดสงขลา

สำนักงานคลังจังหวัด หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมบัญชีกลางมีสถานที่ตั้งอยู่บนศาลากลางจังหวัดประจำจังหวัด 75 จังหวัด โดยรับนโยบายจากกรมบัญชีกลางสู่การปฏิบัติ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคลังเขตในพื้นที่รับผิดชอบ

สำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 หมายถึง หน่วยงานในกำกับดูแลของสำนักงานคลังเขต 7 จำนวน 8 จังหวัด ประกอบด้วย สำนักงานคลังจังหวัดนครปฐม สำนักงานคลังจังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานคลังจังหวัดราชบุรี สำนักงานคลังจังหวัดกาญจนบุรี สำนักงานคลังจังหวัดเพชรบุรี สำนักงานคลังจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสงคราม และสำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสาคร

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในการทำงาน ได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กรและส่งผลต่อการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้ทำการศึกษาใช้เกณฑ์การบ่งชี้ของ Walton 1974 (อ้างถึงใน วนิดา เหลืองสัจกุล 2552 : 6) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และมีความยุติธรรม จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ ซึ่งควรมีการกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน และใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรและให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง การพัฒนาทักษะความรู้และการใช้ความสามารถที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึก ท้าทายจากการทำงานของตน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน หมายถึง การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม

7. ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกทางด้านพฤติกรรม และความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาอย่างต่อเนื่องโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ทุ่มเทแรงใจเพื่อให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย มีความจงรักภักดีต่อองค์กร พยายามที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กรของ Steers 1977 (อ้างถึงใน สุขใจญา เกศศิริตระกูล 2551 : 8) เป็นปัจจัยในการวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อีกทั้งรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและค่านิยมของตนคล้ายคลึงกับองค์กรที่กำหนดไว้

2. ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และพร้อมที่จะให้สติปัญญาทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้น ประสบความสำเร็จ อย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ต้องการที่จะได้อยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นสาเหตุใด มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นได้ว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร มีความคิดอยากสร้างสรรค์ให้องค์กรพัฒนาดียิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด และสามารถนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลประกอบ การบริหารจัดการและการปรับปรุงคุณภาพการทำงานในองค์กร

2. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานคลังจังหวัด และสามารถนำผลการศึกษามากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านการปรับปรุงการให้บริการด้วยการเสริมสร้างความรู้บุคลากรผู้ที่มีจิตแห่งการให้บริการ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ในด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการ การจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับบุคลากรอย่างทั่วถึง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 ผู้ศึกษาได้ทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อาทิ เอกสาร ตำรา งานวิจัย และระบบสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.2 ทฤษฎีของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร
 - 3.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.2 แนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.3 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.4 ปัจจัยที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.5 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ศึกษา

สำนักงานคลังจังหวัด เป็นส่วนราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ปี พ.ศ. 2416 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ปรับปรุงระบบบริหารราชการแผ่นดิน โดยตั้งกรมต่าง ๆ ขึ้นรับผิดชอบบริหารราชการรวม 12 กรม แทนการปกครองแบบจตุสดมภ์ ซึ่งเคยใช้มาแต่โบราณ โดยมีกรมพระคลังมหาสมบัติเป็นกรม 1 ใน 12 กรม พร้อมกับโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติสำหรับกรมพระคลังมหาสมบัติและว่าด้วยกรม

ต่าง ๆ ซึ่งจะเบิก ส่งเงินฯ เพื่อรับผิดชอบว่าการบรรดาภาษีอากร และเงินที่จะรับจะจ่ายในแผ่นดิน ทั้งสิ้น และบัญญัติกำหนดอำนาจหน้าที่ของปลัดบาญชีกลาง ในหมวดมาตราที่ 3 ของพระราชบัญญัติดังกล่าว สำหรับเป็นพนักงานที่จะว่าภาษีอากรและรักษาสมุดบัญชีเงินของแผ่นดิน

ปี พ.ศ. 2433 กรมพระคลังมหาสมบัติได้รับการยกฐานะเป็นกระทรวงตามพระราชบัญญัติพระธรรมนูญการปกครองแผ่นดิน กิจการบ้านเมืองในระยษณั้่นก็เจริญก้าวหน้าขึ้น จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้ตราพระราชบัญญัติพระธรรมนูญหน้าที่ราชการในกระทรวงพระคลังมหาสมบัติขึ้นเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม ร.ศ. 109 (พ.ศ.2433) กำหนดให้กระทรวงพระคลังมหาสมบัติมีหน้าที่สำหรับรับสำหรับจ่าย และรักษาเงินแผ่นดินทั้งสรรพราชสมบัติ พิสดุ้ทั้งปวงกับถือบัญชีพระราชมทรัพย์สำหรับแผ่นดินทั้งสิ้นและเก็บภาษีอากรเงินเข้าแผ่นดิน ตลอดทั่วพระราชอาณาจักร เสนาบดีรับฝิดชอบบังคับราชการในกระทรวง

กรมสารบัญชี เป็นกรมเจ้ากระทรวงกรมหนึ่ง มีหน้าที่สำหรับจ่ายเงินแผ่นดิน และถือสารบัญชีพระราชมทรัพย์ทั้งสิ้น โดยผลแห่งพระราชบัญญัติ พระธรรมนูญหน้าที่ราชการในกระทรวงพระคลังมหาสมบัติ วันที่ 7 ตุลาคม 2433 จึงนับเป็นวันก่อตั้งกรมและในปีเดียวกันนั้น พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระราชดำริว่า พระราชบัญญัติพระธรรมนูญกำหนดหน้าที่ราชการในกระทรวงพระคลังมหาสมบัติกำหนดหน้าที่แบ่งส่วนราชการกรมสารบาญชีไว้กว้าง ๆ มิได้แยกออกเป็นกองให้เป็นสัดส่วนเพียงพอกับปริมาณงานที่ขยายตัวเพิ่มขึ้น จึงโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติกรมสารบัญชีขึ้น เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม ร.ศ. 109 (พ.ศ. 2433) กำหนดหน้าที่และแบ่งกรมสารบาญชีออกเป็น 3 กอง คือ กองบาญชีกลาง กองรับและกองจ่ายกับที่นายเวร 4 คือ เวรรับ เวรจ่าย เวรเกณฑ์ และเวรบัญชี ปี พ.ศ. 2458 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 6 โปรดเกล้าฯ ได้กำหนดหน้าที่ใหม่และให้ชื่อกรมบาญชีกลาง เมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2458 จนถึงสมัยเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นระบอบรัฐธรรมนูญ คณะกรรมการราษฎรจึงปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ และประกาศจัดวางระเบียบกรมในกระทรวงการคลัง เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2476 ระบุนามกรมบาญชีกลาง เป็น “กรมบัญชีกลาง”

ปี พ.ศ. 2475 เป็นปีที่มีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองคณะกรรมการราษฎร ได้ปรับปรุงงานของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ใหม่ สำหรับงานในหน้าที่ของกรมฯ นั้นมีพระราชกฤษฎีกาการจัดวางระเบียบกรมในกระทรวงการคลังเปลี่ยนชื่อกรมบัญชีกลาง แบ่งส่วนราชการของกรมเป็นราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รับผิดชอบตรวจสอบควบคุมการรับและจ่ายเงิน ตลอดจนทำบัญชีและรายงานต่าง ๆ เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคตั้งคลังจังหวัดรับผิดชอบควบคุมการรับและจ่ายเงิน ตลอดจนทำบัญชีและรายงานต่าง ๆ เสนอกรม และในปี พ.ศ. 2516 เปลี่ยน

ชื่อคลังจังหวัด เป็นสำนักงานคลังจังหวัด จนถึงปัจจุบัน อดีตสำนักงานคลังจังหวัดได้เป็นผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยประจำจังหวัด ธนาคารแห่งประเทศไทยได้มอบหมายให้คลังจังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้นจังหวัดที่มีธนาคารแห่งประเทศไทยตั้งอยู่ โดยมีหน้าที่รับฝากเงินและโอนเงินทางโทรเลข โทรศัพท และไปรษณีย์ ของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ ธนาคารพาณิชย์ ธนาคารและสถาบันการเงินอื่น ๆ ควบคุมดูแลเงินฝากและจ่ายเงิน ตามตัวแลกเปลี่ยนของธนาคารแห่งประเทศไทย จ่ายค่าแลกเปลี่ยนธนบัตรชำรุด จำหน่ายพันธบัตรและจ่ายค่าเงินต้น และดอกเบี้ยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นพนักงานหักบัญชีของสำนักหักบัญชีในจังหวัดที่มีสำนักหักบัญชี ปัจจุบันภารกิจนี้สำนักงานคลังจังหวัดไม่ได้ปฏิบัติงานเช่นเดียวในอดีตที่ผ่านมา เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ใหม่ จึงไม่ได้เป็นผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยประจำจังหวัด ณ ปัจจุบัน

จากแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการมีผลกระทบต่อกระบวนการทำงานในหลายเรื่องของกรมบัญชีกลาง โดยเฉพาะระบบการรับ-การจ่ายเงินซึ่งจะเปลี่ยนแปลงเป็นระบบ On - Line เข้าสู่ส่วนกลาง ส่งผลกระทบต่อภารกิจหลักของสำนักงานคลังจังหวัดจะหมดไปในปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 จึงต้องมีการปรับบทบาทของสำนักงานคลังจังหวัด ให้เป็นนักบริหารเศรษฐกิจการคลังประจำจังหวัด (Chief Financial Officer : CFO) ของผู้ว่าราชการจังหวัดโดยได้รับการสนับสนุนทางวิชาการจากสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และธนาคารแห่งประเทศไทย นโยบายกระทรวงการคลังเน้นความเข้มแข็งของเศรษฐกิจรากหญ้า และนโยบายปรับเปลี่ยนบทบาทและภารกิจของสำนักงานคลังจังหวัดให้เป็นศูนย์ข้อมูล (information center) ของจังหวัด และกระทรวงการคลัง ตามนโยบายของ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร ได้กล่าวไว้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง” เมื่อวันที่ 16-17 สิงหาคม 2546 ต้องฝึกอบรมคลังจังหวัดให้เป็นนักบริหารเศรษฐกิจประจำจังหวัด โดยช่วยสนับสนุนงานของผู้ว่าราชการจังหวัดในด้านการบริหารการเงิน กระทรวงการคลังจึงมีแนวคิดที่จะปรับบทบาทให้สำนักงานคลังจังหวัด บทบาทที่เปรียบเสมือนกระทรวงการคลังในทุกจังหวัด โดยเป็นนักบริหารเศรษฐกิจการคลังประจำจังหวัด ซึ่งคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2546 ได้มีมติเห็นชอบในหลักการปรับบทบาท และภารกิจบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดให้เป็นนักบริหารเศรษฐกิจประจำจังหวัด ตามที่กระทรวงการคลังเสนอให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นทางการตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2548

ที่ตั้งสำนักงานคลังจังหวัด ตั้งอยู่บนศาลากลางจังหวัดประจำจังหวัด 75 จังหวัด ตามผังโครงสร้างตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2551 แบ่งพื้นที่เขต 9 เขต กำหนดให้คลังเขต เป็นผู้ที่มีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลคลังจังหวัดภายในเขต ผู้วิจัย

ได้ปฏิบัติหน้าที่ ณ สำนักงานคลังเขต 7 ซึ่งมีที่ตั้งสำนักงานอยู่ ณ เลขที่ 27/12 ถนนนวมเขตใต้ ตำบลพระประโทน อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

สำนักงานคลังเขต 7 เป็นหน่วยงานสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง เป็นหน่วยงานสังกัดส่วนกลางแต่มีสถานที่ตั้งอยู่ภูมิภาค ซึ่งเป็นองค์กรรูปแบบหนึ่งที่มีบุคลากร คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการลูกจ้างชั่วคราว ที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2546 รวมทั้งให้สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการบริหารภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์การบริการราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธาและไว้วางใจในการบริหารงานภาครัฐ

บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 ประกอบด้วยข้าราชการทุกระดับ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ รวม 140 คน ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 จำแนกประเภทบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7

โครงสร้างสำนักงานคลังจังหวัด ตำแหน่งคลังจังหวัด เป็นผู้บริหารสูงสุดประจำสำนักงาน มี 1 ฝ่าย 3 กลุ่มงาน ดังนี้ 1) ฝ่ายบริหารทั่วไป 2) กลุ่มงานวิชาการด้านการคลัง การบัญชี 3) กลุ่มระบบบริหารการคลัง และ 4) กลุ่มบริหารการคลังและเศรษฐกิจ

บทบาทหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ดำเนินการเกี่ยวกับการกำกับ ตรวจสอบและอนุมัติ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ จัดทำรายงาน ภาวะเศรษฐกิจ ภาวะการคลังจังหวัด จัดทำผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด การใช้จ่ายงบประมาณ และ รายงานการเงินของจังหวัด ให้คำปรึกษาด้านการบัญชี การตรวจสอบภายใน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ด้านการเงิน การคลังและการพัสดุ แก่ส่วนราชการ เร่งรัดและติดตามการ ใช้จ่ายเงินของจังหวัด รวมถึงปฏิบัติงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมายจากจังหวัด กรมบัญชีกลาง และตามนโยบายของรัฐบาล

1. ฝ่ายบริหารทั่วไปมีหน้าที่บริหารงานทั่วไปของสำนักงานคลังจังหวัด ดังนี้

1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณ งานพิมพ์ งานพัสดุ และงานธุรการทั่วไป

1.2 ให้บริการรับจ่ายและบริหารเงินคงคลัง (บริการจ่ายแลกเปลี่ยนเหรียญกษาปณ์)

ผู้แทนกรมธนารักษ์ จนกว่าจะยกเลิกภารกิจ

2. กลุ่มงานวิชาการด้านการคลังการบัญชีมีหน้าที่รับผิดชอบเรื่องข้อมูลข่าวสารงาน ด้านวิชาการเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบการเงิน การคลัง การบัญชี และการพัสดุ ดังนี้

2.1 ด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการทางการเงิน การคลัง

2.2 ประชุมชี้แจงแก่หน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องบัญชี ตรวจสอบภายใน กฎหมายและระเบียบ การเงิน การคลัง และพัสดุ

2.3 จัดทำแผนที่ปรึกษาในเรื่องบัญชี ตรวจสอบภายใน กฎหมายและระเบียบ การเงิน การคลัง และการพัสดุแก่หน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ติดตาม ประเมินผลการเป็นที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

3. กลุ่มงานระบบบริหารการคลัง มีหน้าที่บริหารจัดการรายรับ – รายจ่าย ผ่านระบบ เครือข่าย และระบบงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์

3.1 ให้คำปรึกษาแนะนำการบันทึกข้อมูลในระบบบริหารการคลัง ทั้งในกรณีที่ ส่วนราชการมีเครื่องติดต่อกับกรมบัญชีกลางโดยตรง และไม่มีเครื่องติดต่อกับกรมบัญชีกลาง ซึ่งต้องดำเนินการผ่านระบบเครือข่ายทางอิเล็กทรอนิกส์ภายในจังหวัด

3.2 อนุมัติการขอเบิกเงินของส่วนราชการในจังหวัด

3.3 กระทบยอดการเงินที่ส่วนราชการนำส่งหรือนำฝากเข้าบัญชีคลังจังหวัด

3.4 จัดทำรายงานการเงินของจังหวัด

3.5 ติดตามเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณของจังหวัด

4. กลุ่มบริหารการคลังและเศรษฐกิจ มีหน้าที่เกี่ยวกับการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการเงิน การคลัง ของจังหวัด สำหรับใช้ประกอบการวางแผนและตัดสินใจดำเนินการของผู้ว่าราชการจังหวัด

4.1 วิเคราะห์เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายแผนงานและแนวทางปฏิบัติตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาในจังหวัดเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนา การคลังและเศรษฐกิจ

4.2 ศึกษาวิเคราะห์ และจัดทำรายงานการเงินของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายงานภาวะการคลัง และรายงานภาวะเศรษฐกิจของจังหวัด

4.3 จัดทำผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด

4.4 รวบรวม จัดทำ และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านการเงิน การคลัง การบัญชี งบประมาณ การพัสดุ และเศรษฐกิจจังหวัด

4.5 คณะผู้บริหารการคลังประจำจังหวัด

4.6 รายงานการคลังท้องถิ่น

4.7 จัดทำฐานข้อมูลอื่น

4.8 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคลังจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัด กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง หรือนโยบายรัฐบาลมอบหมายให้ปฏิบัติ

การปฏิบัติการกิจของสำนักงานคลังจังหวัดดำเนินการตามที่กรมบัญชีกลางมอบหมาย และอยู่ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การปฏิบัติราชการกรมบัญชีกลาง ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์กรมบัญชีกลาง ระดับปริญญาตรี

วิสัยทัศน์กรมบัญชีกลาง : กำกับดูแลการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ค่านิยมและวัฒนธรรมกรมบัญชีกลาง : ซื่อสัตย์โปร่งใส บริการด้วยใจ รักษาวินัยการคลัง พันธกิจ :

1. กำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติด้านกฎหมายการคลัง การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐและการบริหารพัสดุภาครัฐ การตรวจสอบภายใน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เงินนอกงบประมาณ ลูกจ้าง และความรับผิดชอบทางละเมิด ของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับการรักษาวินัยและความยั่งยืนทางการคลัง

2. บริหารเงินสภาคำรรัฐ บริหารการรับ – จ่ายเงิน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3. สนับสนุนการบริหารเศรษฐกิจการคลังในส่วนภูมิภาค

4. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐทางด้านการบริหารการเงินภาครัฐ

5. เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการคลัง

6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมบัญชีกลางหรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

1. กำกับดูแลทางการเงินภาครัฐในลักษณะเชิงรุก คือ การใช้จ่ายเงินของภาครัฐมีความโปร่งใส ถูกต้อง คุ่มค่า และสามารถตรวจสอบได้ การพัฒนาระเบียบ หลักเกณฑ์มาตรฐานให้ทันสมัย และเป็นสากล การประชาสัมพันธ์และสร้างความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบแก่หน่วยงานภายนอก

2. พัฒนาคุณภาพการให้บริการทางการเงินภาครัฐ คือ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ การใช้จ่ายเงินภาครัฐมีประสิทธิภาพสามารถผลักดันให้เงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้สะดวก รวดเร็ว การพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางสารสนเทศ การเงิน การคลังที่ทันสมัยและถูกต้อง การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ

3. พัฒนางองค์กรให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการภายในองค์กร การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร การพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภายในองค์กร การสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง

4. นโยบายกำกับดูแลองค์กรที่ดี กรมบัญชีกลางมีระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นการเสริมสร้างความมีศักดิ์ศรีของการเป็นหน่วยงานภาครัฐ พร้อมสร้างความมั่นใจ ศรัทธา และไว้วางใจจากประชาชน ผู้รับบริการ ผู้ปฏิบัติงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดไป ประกอบด้วยนโยบายหลัก 4 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 นโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม ให้ความร่วมมือและสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลโดยกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนมีมาตรการ/โครงการที่เป็นรูปธรรมรองรับเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ

1. กำหนดแนวทางดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล

2. พัฒนากฎหมายและระเบียบให้ทันต่อการใช้งานจริง และลดปัญหาข้อหาหรือต่าง ๆ

3. กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการควบคุมการเบิกจ่ายเงินให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบ และมีประสิทธิภาพ

4. มีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการส่งเสริมและรักษาวินัยการคลังของประเทศให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพการณ์ รวมทั้งเร่งออกกฎหมายเกี่ยวกับการเงินการคลังของรัฐเพื่อให้เป็นกลไกการกำกับและเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติที่ดี

5. มีการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการเร่งรัดการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ โดยมุ่งเน้นการสร้างพื้นฐานเศรษฐกิจที่แข็งแกร่งและมีเสถียรภาพ รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

ด้านที่ 2 นโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการให้บริการเพื่อความสะดวกและทันสมัย

1. จัดให้มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบข้อมูลบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ

2. ส่งเสริม สนับสนุนในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มช่องทางการเปิดเผยข้อมูลเพื่อความโปร่งใสต่อผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสียของกรมบัญชีกลาง

ด้านที่ 3 นโยบายด้านองค์การ ส่งเสริมให้มีการจัดระบบการบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

1. จัดทำแนวทางการบริหารความเสี่ยงของแต่ละหน่วยงาน

2. มีมาตรการที่จะนำแนวทางการบริหารความเสี่ยงไปสู่แนวปฏิบัติ เพื่อผลักดันดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3. มีการบริหารปัจจัยและความคุมกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการดำเนินการต่าง ๆ โดยลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหาย

ด้านที่ 4 นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

1. วางระบบการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างทั่วถึงต่อเนื่อง ทั้งในส่วนของความสามารถหลักขององค์กร และความสามารถในการทำงานแต่ละประเภท เพื่อสร้างคุณค่าต่อบุคลากร

2. จัดให้มีระบบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ โดยบุคลากรจะได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง

3. วางแผนและบริหารกำลังคนที่สอดคล้องสนับสนุนพันธกิจกรมบัญชีกลาง

4. วางระบบสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างและเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหาร
5. กำหนดหลักเกณฑ์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจน โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
6. พัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ สำหรับใช้ประกอบการตัดสินใจ และการบริหารทรัพยากรบุคคล
7. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลบนหลักแห่งความคุ้มค่า
8. พัฒนาเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและการให้บริการ
9. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้มีความชัดเจน และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
10. พัฒนามาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
11. พัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ เพื่อส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
12. พัฒนาระบบบริหารผลงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเป็นธรรมเป็นแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
13. ส่งเสริมให้มีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล
14. พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อสร้างความสุขและสัมพันธภาพที่ดีให้แก่บุคลากร

สรุป ผู้บริหารกำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการเพื่อแปลงนโยบายลงสู่การปฏิบัติ โดยมีบุคลากรขององค์กร อันประกอบด้วยคณาจารย์ สถาบันในกำกับรับมอบหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนภารกิจตามแนวทางที่กำหนดภายใต้กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวก และการให้บริการประชาชน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มุ่งพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ภาครัฐควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำและบริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มีความรับผิดชอบ ปกป้องประโยชน์ของประเทศชาติ มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม มีความ

ภาคภูมิใจในองค์กร สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการ ตลอดจนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีอย่างยั่งยืน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศที่พัฒนาแล้ว เพราะถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับพนักงานผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งวิธีแก้ปัญหาก็มีของแต่ละประเทศก็มีความแตกต่างกันไปแล้วแต่สังคมจะมองว่าสิ่งใด หรือเงื่อนไขใดเป็นปัญหา ดังนั้น จึงทำให้คำนิยาม ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนี้ เป็นเรื่องที่มีความแตกต่างกันอย่างหลากหลาย ดังนี้

วอลตัน (Walton 1974 : 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มิใช่แค่หมายถึงการกำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมงหรือมิใช่เพียงมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการและปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

ฮุส และ คัมมิง (Huse and Cumming 1985 : 198-199) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงานและประการสุดท้าย ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

เดวิส และ นิวสตรอม (Davis and Newstrom 1989 : 387) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของความไม่ชอบพอหรือชอบพอของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีที่สุดเหมาะสมที่สุดสำหรับพนักงาน และได้ผลดีที่สุดในการเสริมธุรกิจสำหรับองค์กร

ชูลเลอร์, บูเทล และ ยังบลัด (Schuler, Beutell, and Youngblood 1989 : 451) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สถานการณ์ที่สมาชิกขององค์กรทุกคนได้เข้ามา

มีส่วนร่วมในการออกแบบงานและสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน ผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ถูกจัดทำขึ้นอย่างเหมาะสม

ชรอแวง (Shrovan 1989 : 1) ได้นิยามความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับมีการทำงานแล้วก่อให้เกิดผลผลิตซึ่งในแนวคิดของชรอแวง นั้น ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน จะมุ่งหมาย 2 เรื่องหลัก คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในแง่ลูกจ้าง

เดรสเลอร์ (Dressler 1991 : 4) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่พนักงานต้องการจากองค์กรทั้งเรื่องของวัฒนธรรม ขวัญกำลังใจ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

รอปบินส์ (Robbins 1991 : 45) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพวกเขา หรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วมนั่นเอง

ฮอดเจตส์ (Hodgetts 1993 : 192) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การออกแบบที่จะช่วยปรับปรุงให้คนทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล โดยคำนึงถึงผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของพนักงานต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในองค์กร

เดลามอตเต และ ทาเกซาวา (Delamotte and Takezawa 1993 : 23) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน มาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึงการพัฒนาให้บุคคลนั้น ๆ มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี โดยพนักงานมีสภาพการทำงานที่ดีอยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคมผลของงานที่มีผลต่อพนักงานซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษ เกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

เคอร์ซ และ คิวลีย์ (Kerce and Kewley 1993 : 194) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กลุ่มของวิธีการหรือเทคโนโลยีสำหรับทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลให้มีประสิทธิภาพ (productivity) เพิ่มขึ้น และลูกจ้างมีความพอใจเพิ่มขึ้น

เบอร์นาคิน และ รัสเซล (Bernardin and Russell 1998 : 378) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงาน การจูงใจ การมีส่วนร่วมและความผูกพันในงานของบุคคลที่มีต่อชีวิตการทำงานของเขา

สำหรับประเทศไทย มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

ทองศรี กำภู อนุชยา (2532 : 35) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ลักษณะงานที่คนทำงานคน ๆ หนึ่ง มีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโง่งการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไรผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

ติน ปรัชญาพฤทธิ์ (2530 : 115) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรนั้นคือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย

สมัยศ นวีการ (2533 : 3) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะมนุษย์ คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การสร้างสภาวะขององค์การที่กระตุ้นคนให้มีการเรียนรู้และพัฒนาให้คนสามารถมีอิทธิพลและควบคุมการทำงานของพวกเขาได้ และให้คนทำงานที่น่าสนใจและมีความหมาย เพื่อเป็นการตอบสนองความพอใจส่วนบุคคลของพวกเขาได้

บุญแสง ชีวะภากร (2533 : 5) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลเพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลังลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะทาง บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อม และค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535 : 38) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2540 : 38) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่าเป็นการที่ได้มีงานทำ และได้ทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่า และได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมทั้งในทางเศรษฐกิจ ทางจิตใจ สังคม

บุญเลิศ สิริภัทรวิช (2541 : 19) ได้นิยามความหมายของความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีความสุขมีความพึงพอใจต่อการทำงานที่ทำและสภาพแวดล้อมที่อยู่ คุณภาพชีวิตเริ่มจากพื้นฐานในการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคลากรในเรื่องการได้ผลตอบแทนจากองค์กรที่ยุติธรรม ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและบุคลากร และจะพัฒนาไปสู่ระดับความสัมพันธ์ในสังคม ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในขั้นสูงขึ้นไป

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : 18) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลในองค์กร ที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารงานที่มีคุณธรรมนั่นเอง จากที่ได้ศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งที่เป็นเอกสารจากต่างประเทศและในประเทศ ผู้วิจัยสามารถที่จะประมวลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์กร ซึ่งแตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 ทฤษฎีของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Maslow's hierarchy of Needs Theory) อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow 1970, อ้างถึงใน วนิตา เหลืองสัจกุล 2552 : 19-20) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา มาสโลว์ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด ขอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐานจากฐานสามข้อ คือ

1. บุคคลคือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจ
2. ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับขั้นจากความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน เช่น ความสำเร็จ
3. บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อม

การทำงานที่ปลอดภัย ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคม มาสโลว์ (Maslow, อ้างถึงใน สุทธิ ทองประดิษฐ์ 2533 : 110) อธิบายความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วย

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานอันดับแรกที่มีมากที่สุด ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และเมื่อมนุษย์มีความเพียงพอต่อความต้องการนั้นแล้วจึงมีความต้องการในลำดับขั้นสูงขึ้นต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการลำดับที่สอง เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายตอบสนองความพอใจแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะเริ่มมีอำนาจเหนือพฤติกรรมของคน ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการความปลอดภัยของร่างกายและทรัพย์สิน เช่น องค์กรตอบสนองความต้องการเหล่านี้ด้วยการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนให้เพียงพอสำหรับใช้เป็นค่าอาหารและที่อยู่อาศัยของพนักงาน

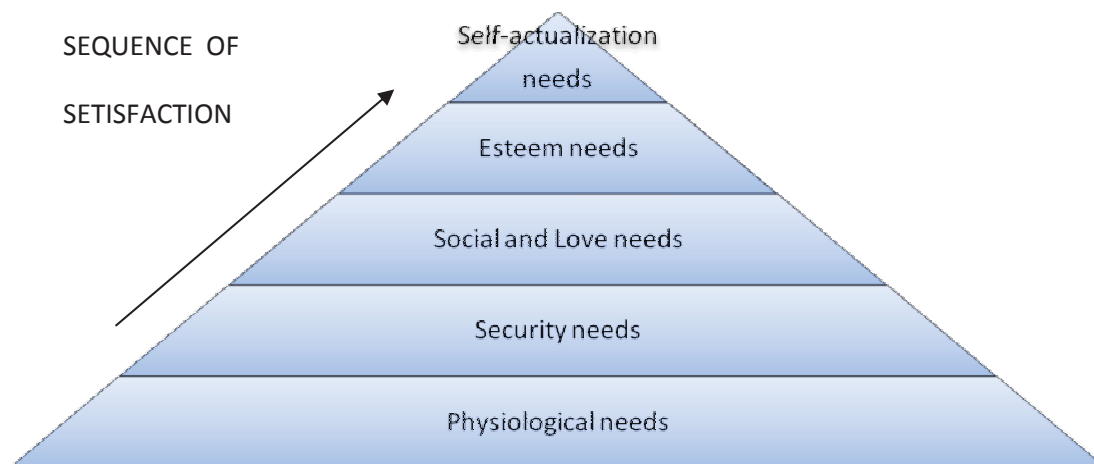
3. ความต้องการทางสังคม (The belongingness needs) เนื่องจากคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในสังคม จึงมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในสังคม การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม การยอมรับของบุคคลอื่น และต้องการความเป็นเจ้าของรวมทั้งการมีเพื่อนและความรัก

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (The Esteem needs) ความต้องการชนิดนี้เรียกว่าความต้องการที่จะรับการสรรเสริญ ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศในการยกย่องชมเชยจากผู้อื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization needs) หรือเรียกว่าเป็นความสมหวังของชีวิต คือความต้องการที่จะพิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของตนและดำเนินการเพื่อพัฒนาสิ่งที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตของคนให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น นักการเมือง นักธุรกิจ นักวิชาการ นักกีฬา ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเป็นผู้มีชื่อเสียงสูงสุดในสาขานั้น ๆ สุดท้าย มาสโลว์ได้กล่าวว่า “คนสามารถจะเป็นอะไรก็ได้เขาต้องเป็นให้ได้” ดังนั้นความต้องการความสมหวังของชีวิตคือความปรารถนาจะเป็นสิ่งที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถเป็นไปได้

เพื่อความต้องการและจดจำการลำดับความต้องการของทฤษฎีการจูงใจนี้ สุทธิ ทองประดิษฐ์ (2533 : 110) ได้เรียงลำดับความต้องการจากระดับต่ำสุดไปจนถึงระดับสูงสุด ดังนี้

1. ชีพรอด
2. ปลอดภัย
3. ใฝ่รัก
4. พรรคนิยม
5. อุดมการณ์



ภาพที่ 1 ลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์
ที่มา : วนิดา เหลืองสังกุล, “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ
บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี” (การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,
2552), 19-20.

นอกจากนี้ มาสโลว์ ยังแบ่งความต้องการทั้ง 5 ระดับออกเป็น 2 กลุ่ม (วนิดา
เหลืองสังกุล 2552 : 19-20) กลุ่มแรกเป็นความต้องการลำดับต้น (Lower – Order Needs) ซึ่งประกอบ
ไปด้วยความต้องการด้านกายภาพ (Physiological needs) และความต้องการทางด้านความปลอดภัย
และมั่นคง (Security or Safety needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่ต้องตอบสนองภายนอก (Satisfied
Externally) เช่นการจัดสถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสม การจ่ายค่าจ้างเหมาะสม
การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยในงาน ส่วนความต้องการอีกกลุ่มหนึ่งเป็นความ
ต้องการในลำดับที่สูงกว่า (Higher – Order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการทางสังคมและความรัก
(Social and Love needs) ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากคนที่อยู่ในสังคม (Esteem needs)
และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่ต้องการ
ตอบสนองภายใน (Satisfied Internally) หรือทางจิตใจ เช่น หัวหน้าให้ความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน
การจัดให้พนักงานมีกลุ่มชมรมพบปะสังสรรค์กัน การยกย่องให้เกียรติ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ความ
เป็นอิสระในการตัดสินใจ หรือให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้โอกาสมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 ฯลฯ อย่างไรก็ตาม มาสโลว์ ยอมรับในแนวคิดที่ว่ามนุษย์อาจมีความต้องการหลายอย่างพร้อมกัน
ได้ เช่นความต้องการทางร่างกายพร้อมกับความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการการยอมรับพร้อม

กับความสำเร็จ และตราบไคที่มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการขึ้น ๆ ลง ๆ ไม่เป็นไปตามลำดับขั้น ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป หรือค่านิยมที่เปลี่ยนแปลง เช่น บางคนอาจต้องการยอมรับมากกว่าความต้องการทางสังคมและความรัก หรือต้องการการยอมรับมากกว่าความมั่นคงปลอดภัย

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ในช่วงทศวรรษ 1960 และ ทศวรรษ 1970 แต่ในเวลาต่อมา ถูกวิจารณ์ว่าขาดข้อมูลและการสนับสนุนทางวิทยาศาสตร์ ตลอดจนไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์ และเหมาะสมกับพนักงานระดับต่ำมากกว่าคนส่วนใหญ่ในสังคม เพราะคนเหล่านั้นมักมีรายได้ต่ำ จึงมีความต้องการอาหาร และที่อยู่อาศัยอยู่มาก ในขณะที่คนส่วนมากในสังคมจะปรารถนาสังคม การยอมรับและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมากกว่าความต้องการทางด้านร่างกาย และสำหรับผู้บริหารที่มีรายได้ค่อนข้างสูง ความต้องการจะตรงกันข้ามกับแนวคิดของมาสโลว์ คือผู้บริหารเหล่านี้จะให้ความสำคัญต่อการยกย่อง ยอมรับ และความสำเร็จในชีวิตมากกว่า เพราะความต้องการทางร่างกาย ความมั่นคง และสังคมมักจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่เนื่องจาก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นต้นแบบของการศึกษาการจูงใจ ตลอดจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจูงใจบุคคลภายในองค์การได้ จึงยังมีการใช้ทฤษฎีนี้เรื่องมาในปัจจุบัน

2.2.2 ทฤษฎี ERG (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

ทฤษฎี อีอาร์จี (ERG theory) เป็นทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ (วิลลาซีนี ชีนโม 2548 : 142 -175) แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการที่จะดำรงชีพ (Existence : E) เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี เป็นความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ความต้องการทางวัตถุ เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการในสัมพันธภาพ (Relatedness : R) คือ ความต้องการจะผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวกได้รับการยอมรับ ร่วมรับรู้ และแบ่งปันความรู้สึก ระหว่างกันต้องมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นต้องการเป็นเพื่อน

3. ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth : G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการศึกษาหาความรู้ ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนมากขึ้นด้วย

กล่าวโดยสรุปจากทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์เห็นความสำคัญของความแตกต่างของบุคคลในความต้องการที่แตกต่างกันไป ซึ่งความแตกต่างของบุคคลในระดับพัฒนา และความแตกต่างของ

บุคคลในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และเขานำทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ มาประยุกต์ใช้ในแง่ที่ว่าแม้ผู้บริหารจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับต่าง ๆ ของพนักงาน โดยการดำเนินการด้วยวิธีต่าง ๆ แต่บางครั้งการตอบสนองความต้องการ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนและจงใจหรือการนำการจงใจมาใช้ให้ถูกทาง มิฉะนั้นการจงใจอาจไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควร เห็นได้ว่าทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ มีความสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ ซึ่งแตกต่างที่ความต้องการของมนุษย์ เช่น กระบวนการความพึงพอใจ ความก้าวหน้า (satisfaction – progression process) อาจทำให้อึดอัด เพราะต้องเพิ่มความรับผิดชอบ จึงต้องหันมาสนใจความต้องการทางสังคมหรือความต้องการความเป็นอยู่อย่างสุขสบาย

2.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การดำเนินงานโดยทั่วไปมีปัจจัยและองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตของการทำงานที่เป็นตัวแปรและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้หลายท่านแตกต่างกันไป เช่น ดารามอทเทและทาเคซาวา (Delamotte and Tekezawa 1993 : 1) ได้มององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้าน 4 ด้าน ดังนี้

1. เป้าหมายประเพณี จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเงื่อนไขของการทำงานซึ่งได้แก่การจัดระบบความปลอดภัย และสุขภาพ ซึ่งองค์การจะต้องมีกฎระเบียบและมาตรฐานต่าง ๆ ให้แน่ชัด มีการกำหนดชั่วโมงและเวลาในการทำงาน และมีการสร้างความมั่นคงในการทำงาน

2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าในการให้คุณให้โทษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การจะต้องมีระบบการร้องทุกข์และอุทธรณ์

3. การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ องค์การจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อาจเป็นในรูปขององค์คณะบุคคลหรือเอกกัตบุคคล

4. ความก้าวหน้าในงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในสายอาชีพ การมีรายได้เพิ่ม และรวมถึงการมีอำนาจามี

ฮุส และ คัมมิง (Huse and Cumming 1985 : 199) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

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

2. สถานที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึงการที่บุคคลได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีสถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึงการที่บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย งานที่ได้ใช้ทักษะ และความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นของตัวเองในการทำงาน หรืองานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

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

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

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว (the total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงาน กับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn 1997 : 5) ได้กล่าวถึงแง่มุมในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย
3. โอกาสในการเรียนรู้และใช้ทักษะใหม่ ๆ
4. โอกาสในความก้าวหน้าและเติบโตในสายอาชีพ

5. ได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

6. ความภาคภูมิใจในงานและองค์กร

คัมมิง และ วอร์เลย์ (Cumming and Worley 1997 : 302) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย

3. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม

6. ประชาธิปไตยในการทำงาน

7. ช่วงเวลาว่างของชีวิตโดยรวม

8. การเกี่ยวข้องกับสังคม

นพรัตน์ รุ่งอุทัยศิริ (2533 : 19) ได้เสนอว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอยู่ 9 ด้าน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. จิตวิทยาและมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน

3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง

4. ปัญหาส่วนตัว

5. การจัดการและการบริหาร

6. ปัญหาสุขภาพ

7. ระบบงานในสำนักงาน

8. ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ

9. การสื่อสารและการประสานงาน

วอลตัน (Walton 1974 : 12) ได้พิจารณาคูณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในแนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ผลผลิตของงาน การเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน ซึ่งเขาได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลุ่ม และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์ พัฒนาทักษะ และความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกลงในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกรับผิดชอบ ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตน

4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยเน้นทางด้านการพัฒนา (development) ซึ่งจะครอบคลุมกิจกรรมหรืองานที่ทำในปัจจุบันมีส่วนช่วยรักษาและขยายขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่เข้าไปสู่ความล้าหลัง นอกจากนี้จะพิจารณาในด้านความมุ่งหวังในอนาคต (perceptive application) เกี่ยวข้องกับความคาดหวังที่จะได้ใช้ความรู้และทักษะใหม่ที่ขยายออกไปในการทำงานในอนาคต สำหรับโอกาสความก้าวหน้าในองค์กรหรืออาชีพ

5. การบูรณาการทางสังคมในองค์กร เป็นความสัมพันธ์ทางสังคมภายใต้ปัจจัยของบรรยากาศของสถานที่ทำงาน ซึ่งปลอดจากอคติ มีความเสมอภาคในโอกาสต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน รู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น ความรู้สึกว่ามีภาระแบ่งปันในองค์กร และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. สิทธิในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ความมีสิทธิส่วนบุคคล การมีเสรีภาพในการพูด ความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติภายในองค์กรด้วยกระบวนการยุติธรรมที่เหมือนหรือเท่าเทียมกัน

7. จังหวะชีวิต บุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดจนทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ที่รับรู้ว่าจะองค์กรของตนเองได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อ

ต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับการผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด ในการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและด้านอื่น ๆ

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันบ้าง ขึ้นอยู่กับการแยกประเด็นความสำคัญที่ศึกษา แต่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ ฮุสและคัมมิง (Huse and Cumming 1985 : 199) และวอลตัน (Walton 1974 : 12) ซึ่งมีความคล้ายคลึงกันโดยผู้ศึกษาแบ่งคุณภาพชีวิตออกเป็น 8 ด้านด้วยกันคือ

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดได้รับค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการค่าการศึกษาบุตร สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น ที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป มีความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดได้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของงานซึ่งก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น แสงสว่างที่เพียงพอ

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติประกอบด้วยงานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่ทำหาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน หรืองานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ และความมั่นคงในอนาคต

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร เอื้ออาทรต่อกัน อบอุน ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่ พวก ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดได้รับความยุติธรรมในการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย บรรยากาศของสำนักงานคลังจังหวัดมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. จังหวะชีวิต หมายถึงการที่บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่าง และเวลาที่ให้ครอบครัว มีช่วงเวลาดายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานคลังจังหวัดเนื่องจากเป็นงานที่ได้รับการยอมรับ มีเกียรติได้มีโอกาสให้บริการแก่หน่วยงาน และประชาชน อำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับทฤษฎีในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยประยุกต์จากเกณฑ์ของ Richard E. Walton 1974 เป็นเกณฑ์การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 จำนวน 8 ด้านด้วยกันคือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 4) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน 7) ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น และ 8) ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาทบทวนในเรื่องความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษา ได้ค้นคว้าจากเอกสาร งานวิจัย และวารสารต่าง ๆ ซึ่งได้มีนักทฤษฎี นักวิชาการ และผู้ที่ศึกษา ได้ให้นิยามความหมาย ของความผูกพันต่อองค์กรที่หลากหลาย ดังนี้

บุชานัน (Buchanan 1974, อ้างถึงใน สุขใจญา เกศศิริตระกูล 2551 : 7-8) ได้ให้นิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partrisan) เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (identification) เป็นการแสดงออกซึ่งเป้าหมายและค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่ และ 3) ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ (loyalty) รวมทั้งความรู้สึกใคร่ผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมาร์ชและแมนนารี (Marsh and Mannari 1979 : 57) ได้อธิบายว่า ความผูกพันเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่บุคคลมีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่เป็นการ

ยอมรับเป้าหมายขององค์กรรวมทั้งมีการประเมินผลทางบวกต่อองค์กร สเตียร์สและพอร์ตเตอร์ (Steers and porter 1983 : 333, อ้างถึงใน สุขใจญา เกศศิริตระกูล 2551 : 8)ให้ความเห็นว่าความผูกพันเป็นความเหนียวแน่นในความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร ส่วนมิทเชลล์และลาร์สัน (Mitchell and Larson 1987 : 144) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ เจตคติที่คน ๆ หนึ่งมีต่อองค์กรและต้องการที่จะมีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงแสดงพฤติกรรมการเป็นเจ้าขององค์กร ดังนั้นความผูกพันจึงสามารถทำนายพฤติกรรมในอนาคตที่จะปฏิบัติต่อองค์กร รวมทั้งสามารถทำนายการเปลี่ยนงานของลูกจ้างได้

สเตียร์ส (Steers 1988 : 567, อ้างถึงใน สุขใจญา เกศศิริตระกูล 2551 : 8) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคลากรที่มีความรู้สึกเกี่ยวพันและยึดถือองค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
3. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

กรีนเบอร์และบาร์อน (Greenberg and Baron 1995 : 174-175, อ้างถึงใน สุขใจญา เกศศิริตระกูล 2551 : 8-9) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นขอบเขตซึ่งบุคคลเป็นอันหนึ่งอันเดียวและถูกรวมเข้ากับองค์กรของพวกเขา และไม่ปรารถนาที่จะออกจากองค์กรนั้น

มาร์ชและซิมอน และเบอร์กเกอร์ (March and Simon 1958 ; Becker 1960, อ้างถึงใน วาริศา รวีเหลือง 2553 : 41) กล่าวว่า การที่มนุษย์ผูกพันตนเองกับองค์กรก็เพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทนที่แน่นอนจากองค์กร เป็นความผูกพันในเชิง site-bet theory โดยพฤติกรรมที่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแสดงออกโดยการทำงานให้กับองค์กร ลงทุนด้วย กำลังกาย กำลังใจของตนเองเป็นไปเพื่อการแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่จะได้รับจากองค์กร หากองค์กรสามารถตอบแทนการลงทุนได้คุ้มค่ามากกว่าไร การแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรก็มากขึ้นเท่านั้น

พอร์ตเตอร์และสมิท และ สเตลลิออฟ (Porter and Smith 1973 ; Strellioff 2003, อ้างถึงใน วาริศา รวีเหลือง 2553 : 41-42) ได้กล่าวว่า ความผูกพัน เป็นสภาวะทางอารมณ์และเหตุผลของมนุษย์ที่มีต่องานและองค์กร โดยจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมหลัก 3 ลักษณะ ดังนี้ (1) การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แม้ว่าจะมีองค์กรอื่นให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่าก็ตาม (Stay) (2) เชื่อมั่นยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรและการกล่าวถึงองค์กรในแง่ที่ดีให้กับบุคคลอื่น ๆ ได้ฟัง (Say) และ(3) การทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถและยินดีที่จะทำงานหนักเพื่อเพิ่มผลผลิต รวมทั้งมีความภูมิใจในงานที่ทำเป็นส่วนสนับสนุน

ให้องค์การบรรลุความสำเร็จ เต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ ขอมสละความสุขบางส่วนของตนเอง เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Serve)

จากความหมายของความผูกพันที่มีต่อองค์กรเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร และถูกบ่งชี้ออกมาในรูปของความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เป็นความผูกพันที่มีบทบาทของตนเองที่แสดงถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่นเหมือนสมาชิกขององค์กร และมีความคาดหวังถึงเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนตามมา

สรุปได้ว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรคือความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยอมรับที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างทุ่มเทแรงกาย แรงใจ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนภารกิจให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนดไว้ ตลอดจนพยายามที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความมุ่งหวังถึงผลประโยชน์ตอบแทนด้วย

3.2 ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร มีหลายประการ ผู้วิจัยขอนำเสนอเฉพาะที่สำคัญดังนี้

การคงอยู่ของพนักงาน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับองค์กรกับการคงอยู่ของพนักงานพบว่ามีการศึกษาผ่านปัจจัยสำคัญ 3 ปัจจัย

1. ความตั้งใจที่จะหางาน การวิเคราะห์ห่อภิมาณของแมทธิว และซาเจค (Mathieu and Zajac 1990) พบว่าความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะหางาน

2. ความตั้งใจลาออก การวิเคราะห์ห่อภิมาณของแมทธิว และซาเจค (Mathieu and Zajac 1990) การศึกษาของไอเวอร์สัน และบัททิจิก (Iverson and Buttigieg 1999) ในกลุ่มพนักงานดับเพลิงในออสเตรเลีย จำนวน 505 คน และการศึกษาของดันแฮมและคณะ (Dunham et al. 1994)

พบว่าความผูกพันกับองค์กรโดยรวม ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ส่วนความผูกพันกับองค์กรด้านคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออก

3. ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร และพฤติกรรมการทำงานใหม่ การศึกษาของคูและคณะ (Ko et al. 1997) ในพนักงาน จำนวน 867 คน จากบริษัท 2 แห่ง ในประเทศเกาหลีใต้ พบว่าความผูกพันกับองค์กรทั้งสามด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรและมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานใหม่

การมาทำงานการมาทำงานเป็นปัจจัยที่ตรงข้ามกับการขาดงาน ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมาทำงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการขาดงานโดยสมัครใจ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการขาดงานที่เกิดขึ้นโดยไม่สมัครใจ เช่น พนักงานขาดงานเนื่องจากลาป่วย หรือเหตุผลจำเป็นทางครอบครัว สำหรับความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐาน และด้านคงอยู่ มีความสัมพันธ์กับการขาดงานน้อยมาก (Meyer and Allen 1997 : 27)

ผลการปฏิบัติงาน (In-Role Job Performance) หมายถึงผลงานของพนักงานที่เกิดจากงานที่รับมอบหมาย มีงานวิจัยเชิงประจักษ์พบว่า ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน เพราะความรู้สึกรักและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรส่งผลให้พนักงานทุ่มเทในการทำงาน พยายามแก้ไขปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างไม่ย่อท้อ มีความเข้าใจต่อเป้าหมาย กลยุทธ์ขององค์กร ส่งผลให้ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบาย หรือแผนกลยุทธ์ขององค์กร สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันกับองค์กรด้านคงอยู่ พบว่ามีการศึกษาในประเทศนี้น้อยมาก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกว่าความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ และในบางกรณีอาจมีความสัมพันธ์ทางลบ ส่วนความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐานพบว่ามีสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในระดับต่ำเช่นกัน (Meyer and Allen 1997 : 30–31) อย่างไรก็ตาม การศึกษา ซูไลมาน และอิลลิส (Suliman and Iles, 1999) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน พบว่าการทำนายผลการปฏิบัติงานโดยใช้ความผูกพันกับองค์กรทั้ง 3 องค์ประกอบร่วมกันทำนาย สามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 72 สูงกว่าการใช้เพียงบางองค์ประกอบ แม้ว่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจกับผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าด้านอื่น ๆ อย่างมากก็ตาม

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่นอกเหนือจากพฤติกรรมตามบทบาทที่พนักงานได้รับ หรือปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การมีน้ำใจ และมีความสำนึกในหน้าที่ มีงานวิจัยเชิงประจักษ์ว่า ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูงกว่าความผูกพันกับองค์กรด้านอื่น ๆ เนื่องจากความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ ส่งผลให้พนักงานเกิดความทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ คำนึงถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว (Meyer and Allen 1997 : 34)

พฤติกรรมอื่น ๆ (Other Reaction to Work) มีงานวิจัยพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ จะให้ความร่วมมือต่อการเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ยอมรับกับสภาพขององค์กรที่เป็นอยู่ ละเลยที่จะใส่ใจกับอุปสรรคบางอย่างที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ ส่วน

ความผูกพันกับองค์กรด้านคงอยู่ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่จะละเลยต่ออุปสรรคที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ นอกจากนี้พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรด้านคงอยู่สูง มีแนวโน้มที่จะยอมทำสิ่งที่ขัดต่อกฎหมาย หรือจริยธรรม ในกรณีที่ถูกบริษัทสั่งให้ปฏิบัติ แต่ยังไม่พบความสัมพันธ์ดังกล่าวกับความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจอย่างชัดเจน (Meyer and Allen 1997 : 35)

ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ จะมีความรู้สึกที่ดีทั้งต่องานและสิ่งแวดล้อมภายในงาน มีความเครียดลดลง จึงรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานดีขึ้น มีความพึงพอใจในชีวิตและอาชีพการงาน ในระยะหลังที่การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ จะสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี (Meyer and Allen 1997 : 38)

ผลลัพธ์ที่เป็นตัวเงิน (Financial Outcomes) มีการศึกษาถึงความผูกพันกับองค์กรที่มีต่อผลลัพธ์ในระดับกลุ่ม ทีม และองค์กร เช่นการศึกษาของออสโตรอฟ (Ostroff 1992) พบว่าความผูกพันกับองค์กรส่งผลต่อผลลัพธ์ในระดับองค์กร เช่น การเข้าชั้นเรียนของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ลดปัญหาทางวินัย เป็นต้น อัลเลน และกริสแซฟ (Allen and Grisaffe 2001) ได้นำทฤษฎี และระเบียบวิธีวิจัยการวิจัย เพื่อศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันกับองค์กรของพนักงานกับประสิทธิภาพของลูกจ้าง เช่น ความพอใจของลูกจ้าง อัตราการซื้อสินค้าซ้ำ เป็นต้น

การศึกษาของเบนคอฟ (Benkhoff 1997) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับองค์กร กับผลการปฏิบัติงานขององค์กร คือยอดขายโดยรวมของหน่วยงาน พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะมีความเข้าใจต่อบทบาทในงาน ปฏิบัติตามแผน หรือนโยบายขององค์กร ส่งผลให้ประสิทธิผลของพนักงานสูงขึ้น ทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผล นอกจากนี้หากผู้บังคับบัญชามีความผูกพันกับองค์กรจะยิ่งส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรยิ่งขึ้น

การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรในรอบ 25 ปีที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เน้นไปที่การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ซึ่งพบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรมีจำนวนมากไม่ต่ำกว่า 30 ปัจจัย (Meyer and Allen 1997 : 46) สมชาย วรรณญาณุไกร (2547) โดยสามารถจำแนกเป็นปัจจัยหลัก ๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (Mathieu and Zajac 1990 ; Allen and Meyer 1990) และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (Meyer and Allen 1990 ; Allen and Meyer 1990 ; Dunham et al. 1994) ในขณะที่การศึกษาถึงกลไกที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรไปสู่ความผูกพันกับองค์กร มีจำนวนน้อยและยังไม่ได้ผลสรุปที่ชัดเจน ซึ่งความเข้าใจในประเด็นดังกล่าวจะส่งผลให้การพัฒนาความผูกพันกับองค์กรให้กับพนักงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.3 แนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญมากเรื่องหนึ่งในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ พยายามแสวงหาวิธีที่จะรักษาสมาชิกที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไปให้นานมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นด้วยการทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับองค์กรและงานที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่

ผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพัน (Commitment) ได้ให้แนวทางในการศึกษาและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันไว้ต่าง ๆ กันหลายทัศนะ ซึ่งแต่เดิมแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) มีสองทัศนะ คือ 1) ทัศนะที่เน้นผลประโยชน์ตอบแทน เป็นทัศนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่เจาะจงในเรื่องการลงทุนส่วนบุคคลหรือการดำเนินงานถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นเมื่อเขาออกไปจากองค์กรนั่นเอง ซึ่งหากว่าการอยู่ในองค์กรมีผลดีมากกว่าก็จะทำให้บุคคลนั้นเพิ่มความอดทนมากยิ่งขึ้นที่จะดำรงอยู่ในองค์กรต่อไป 2) ทัศนะที่เน้นความกลมกลืนระหว่างเป้าประสงค์เป็นทัศนะที่เน้นการลงใจซึ่งเป้าประสงค์ส่วนบุคคลกับเป้าประสงค์ขององค์กร กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron 1995 : 174-175) ต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันได้ถูกแบ่งเป็นสองกลุ่ม คือ แยกเป็นความผูกพันทางเจตคติ (attitude commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (behavioural commitment) โดยความผูกพันทางเจตคติเป็นความผูกพันทางความรู้สึกของสมาชิก โดยสมาชิกจะมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของเขาคับองค์กรมีความสอดคล้องกันทำให้ยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ดังนั้น จึงปรารถนาหรือมีความต้องการที่จะดำรงอยู่ในองค์กรต่อไป และความผูกพันทางพฤติกรรมเป็นลักษณะความผูกพันที่สมาชิกมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป มีความเต็มใจ ตั้งใจจะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ อาจเนื่องมาจากการได้เปรียบเทียบกับผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งความเป็นสมาชิกองค์กรออกไป

เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen 199 : 61 – 68, quoted in Dhira 2001 : 24) ได้จำแนกองค์ประกอบของความผูกพันทางด้านเจตคติออกเป็นสามประการ 1) ความผูกพันแบบต่อเนื่อง (continuance commitment) เป็นความผูกพันที่อยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์หรือผลได้ผลเสียของสมาชิก หากต้องออกจากความเป็นสมาชิกซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันแบบต่อเนื่องสูงจะคงอยู่ในองค์กรต่อไป 2) ความผูกพันทางความรู้สึก (affective commitment) เป็นความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับ

อารมณ์ของบุคคลในองค์กร อันได้แก่ ความรักใคร่ผูกพันความยึดถือ และความสัมพันธ์กับองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันทางความรู้สึกสูงจะคงอยู่ในองค์กร 3) ความผูกพันที่เป็นปทัสถาน (normative commitment) เป็นความผูกพันที่สมาชิกรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ หรือข้อผูกพันที่ต้องดำรงอยู่ในองค์กรต่อไป และบุคคลที่มีความผูกพันที่เป็นปทัสถานสูงจะอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะเห็นว่าเขาควรจะเป็นอยู่ ความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบทั้งสามประการของความผูกพัน ดังที่กล่าวมา คือ บุคคลที่มีความผูกพันทางความรู้สึกหรืออารมณ์จะอยู่กับองค์กรเพราะปรารถนาที่จะอยู่ ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันแบบต่อเนื่องหรือเกิดจากการลงทุนจะอยู่กับองค์กรเพราะจำเป็นต้องอยู่ในขณะที่บุคคลที่มีความผูกพันอันเนื่องมาจากเป็นปทัสถานหรือหน้าที่จะอยู่กับองค์กรเพราะคิดว่าควรอยู่

จากแนวคิดข้างต้นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าสถานภาพที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน คือ บุคคลที่ผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับบุคคลที่อยู่ในองค์กรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการต่อต้านเองและบุคลากรในองค์กรที่ทำงานร่วมกัน จากแนวคิดจะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรรักษาไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรเนื่องมาจากการลงทุนเพื่อจะคงสมาชิกภาพหวังเป็นอย่างยิ่งที่อยู่ในองค์กรให้นานที่สุด ไม่คิดลาออก

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และได้รับความสนใจซึ่ง สรรพคุณ จันทรวงทอง (2546 : 14-15, อ้างถึงใน สุวจิณา เกศศิริตระกูล 2551 : 10) ได้ศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลของการศึกษาที่ต่อเนื่อง หรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องของความจงรักภักดี ของสมาชิกในองค์กรซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญในแต่ละวันแต่ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและค่อย ๆ พัฒนาขึ้นช้า ๆ อย่างมั่นคง

ผลงานชิ้นนี้มักมีพื้นฐานจากความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ

ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรอาจจะใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรได้ โดยเฉพาะอัตราการโยกย้ายและเข้าออกของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มสูงที่จะอยู่กับองค์กรได้นาน และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องและความคงเส้นคงวา ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานใหม่

3. การเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรช่วยให้ผู้ศึกษาได้เข้าใจในธรรมชาติของคนโดยทั่วไปมากขึ้น ถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่คนจะสร้างความผูกพัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ขึ้นมาอย่างต่อเนื่องจากพฤติกรรมต่าง ๆ ย่อมมีที่มาเป็นเรื่อง

ความมุ่งหมายหรือเป้าหมายของมนุษย์ มีผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อมซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านค่านิยม ทักษะ ทักษะ บุคลิกภาพและบทบาท ความเข้าใจในกระบวนการจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนได้มากขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลทั้งทางบวก และทางลบต่อองค์กรได้ด้วย (Davis and Newstorm 1983 : 98) ได้ตั้งตารางผลความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่าง ๆ ไว้ ดังนี้



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4 ความสำคัญของความผูกพันที่มีต่อองค์กร

ระดับความผูกพัน	ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> -การลาออกลดน้อยลง -ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง -คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> -บุคลากรจำกัดบทบาทของตนเอง -บุคลากรจะประเมิณระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน -ประสิทธิผลขององค์กรน้อยลง
2. ระดับปานกลาง	<ul style="list-style-type: none"> -บุคลากรคลแคลความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้น -ยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร -มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น -มีความรู้ที่กว้างงานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน -บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์กรที่จะเพิ่มผลผลิต 	<ul style="list-style-type: none"> -องค์กรไม่สามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้ -บุคลากรขาดความยืดหยุ่นขาดการปรับตัวและขาดความคิดสร้างสรรค์ -บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน -บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบและมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์กร
3. ระดับสูง	<ul style="list-style-type: none"> -มีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น -วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> -บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน -บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบและมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์กร

ที่มา : K. Davis and J. W. Newstrom, Human Behavior at Work: Organizational Behavior (Singapore : McGraw-hill, 1983), n. pag.

โดยสรุปแล้ว การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรสามารถเสริมสร้างความจงรักภักดีให้กับสมาชิกขององค์กร ช่วยลดการลาออก และยังมีส่วนช่วยในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์กรได้

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรมีหลายแนวคิด สำหรับในประเทศไทย งานวิจัยของสมชาย วรญาณุไกร (2547) และ ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ (2548 : 10-12) ซึ่งวิเคราะห์ปรัชญา นิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรในประเทศไทยตั้งแต่ปี 2535 – 2545 จำนวน 122 เรื่อง พบว่า แนวคิดหลักที่นักวิจัยในประเทศไทยนิยมใช้ศึกษามี 2 แนวคิด ได้แก่

1. แนวคิดของพอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al. 1974, quoted in Steers 1977 : 46) กล่าวว่าความผูกพันกับองค์กร คือ ความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ที่เกิดจากพนักงานรู้สึกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีส่วนร่วมกับองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะมีลักษณะ 3 ประการ คือ มีความเชื่อมั่น ขอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความสามารถให้กับองค์กร และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2. แนวคิดของไมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen 1991) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กร คือความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งความรู้สึกนี้จะบ่งชี้ว่าพนักงานกับองค์กรจะมีความสัมพันธ์กันในลักษณะใด และนำไปสู่การตัดสินใจของพนักงานว่าจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปหรือไม่ โดยความผูกพันกับองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของพนักงานซึ่งต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีส่วนร่วมในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้ คือ การแสดงออกถึงความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร

2.2 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้ คือการแสดงออกถึงความคิดว่าเขาควรจะต้องอยู่ในองค์กร การอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในสังคม

2.3 ความผูกพันด้านคงอยู่ (Continuance Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการตระหนักถึงต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการออกจากองค์กร การอยู่ในองค์กรเกิดจากได้รับประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้ คือการแสดงออกถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์กร

ปัจจุบันแนวคิดของไมเยอร์และอัลเลน เป็นที่สนใจของนักวิจัยอย่างมาก เนื่องจากได้รวบรวมสาเหตุของความผูกพันกับองค์กรที่เป็นประเด็นถกเถียงกันทั้ง 3 สาเหตุมาไว้ในแนวคิดเดียว จึงสามารถอธิบายปรากฏการณ์ของความผูกพันกับองค์กรได้ดีกว่าแนวคิดของพอร์เตอร์และ

คณะ (Porter et al. 1974) ซึ่งมีจุดด้อย คือ ใช้แนวคิดความผูกพันกับองค์กรแบบมิติเดียวคือความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ จึงไม่ครอบคลุมหรืออธิบายถึงพนักงานที่อยู่ในองค์กร เนื่องจากรู้สึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องอยู่ในองค์กรต่อไป หรือพนักงานที่อยู่ในองค์กรเพราะมีความจำเป็น ซึ่งเห็นได้จากการศึกษาของคันทันแฮมกรู๊ป และแคสทานีดา (Dunham, Grube, and Castaneda 1994) ในกลุ่มตัวอย่าง 2,734 คน และการศึกษาของแฮ็กเก็ตไบซิโอ และฮอสเตอร์ฟ(Hackett, Bycio, and Hausdorf 1994) ศึกษาในพยาบาลจำนวน 2,301 คน เพื่อประเมินภาวะสันนิษฐานของความผูกพันกับองค์กรตามแนวคิดของไมเยอร์และอัลเลน ยืนยันว่ามีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (Construct Validity) และการศึกษาของคอมเมียราสและโฟร์เนียร์(Commeiras and Fournier 2001) ได้ทดสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานจากการใช้แบบสอบถามความผูกพันกับองค์กร (The Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) ของพอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al. 1974) โดยศึกษาเกี่ยวกับพนักงานขายสินค้าอุตสาหกรรมจำนวน 2 กลุ่มพบว่า มีความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานในกรณีที่ผู้วิจัยนิยามความผูกพันกับองค์กรว่ามีเพียง 2 ด้าน คือด้านจิตใจและด้านคงอยู่ ขณะที่คันทันแฮมและคณะ (Dunham et al. 1994) ให้ความเห็นว่า การใช้แบบสอบถาม OCQ เหมาะสมกับการวัดความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจมากที่สุด

3.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

3.4.1 ทฤษฎีการลงทุน Side-bet theory

เบียร์เกอร์ (Becker 1960 : 32-42) ได้พัฒนามาจากการอบรมการศึกษาของแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน สิ่งสำคัญ คือ บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side - bet) ต่อสิ่งนั้น เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งนั้นต่อไป จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่า การยึดมั่นผูกพันไว้ จึงเป็นทางเลือกเป็นอันดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปร ระยะเวลาเป็นสำคัญกล่าวคือ บุคคลที่ได้ทุ่มเทความสามารถ แรงกาย แรงใจ และมีความสมารถทุ่มผลบ็ลัถยจะ ดังนี้ 1) แบ่งงานกันทำตามความรู้ ความชำนาญพิเศษเฉพาะอย่าง (specialization) 2) การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการต้องถือหลักการผ่านการศึกษอบรมมาแล้ว และต้องผ่านการสอบคัดเลือกที่เป็นธรรม 3) การบรรจุแต่งตั้ง และการปูนบำเหน็จความชอบ เลื่อนยศ ปลดออกต้องเป็นไปตามหลักสากลนิยม (universalism) มากกว่าหลักเกณฑ์ที่มีลักษณะส่วนตัว เฉพาะเจาะจง (particularize) 4) งานอาชีพรับราชการถือว่าเป็นงานอาชีพที่มีเกียรติ 5) การวินิจฉัยสั่งการของระบบราชการจะต้องทำด้วยความมีเหตุผล (rational decision making) ต้องอยู่ในขอบเขตของสายการบังคับบัญชา และอยู่ในขอบเขตของกฎหมาย ระเบียบ ประเพณี 6) ข้าราชการได้รับเงินเดือนเป็นสิ่งที่ตอบแทนที่แน่นอน โดยมีอัตราเงินเดือนขั้นต้นขึ้นขึ้นอยู่กับตำแหน่งในสายการบังคับบัญชา และ

ระดับการศึกษาอบรม 7) ข้าราชการจะต้องอยู่ในระเบียบวินัย และการควบคุมจากผู้บังคับบัญชา โดยเข้มงวดกวดขันจากหน่วยงานกลาง และจากระเบียบกฎเกณฑ์ของแต่ละหน่วยงาน จึงจัดว่าระบบราชการเป็นระบบที่มีการควบคุมอย่างมาก ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานประจำ ทำให้เกิดความล่าช้า (red tape) ภาวการณ์เช่นนี้ยังคงมีอยู่ในระบบราชการ トラบเท่าถึงในปัจจุบัน

3.4.2 ทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) ได้อธิบายพฤติกรรมของบุคคลไว้ว่าบุคคลมีพฤติกรรมก็เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายหรือที่ต้องการ เช่น ความคาดหวังของการทำงาน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่สูง การยอมรับ การเลื่อนขั้น เป็นต้น บุคคลจะกระทำทุกทางเพื่อให้ได้สมดังตั้งใจ แต่การที่เขาจะมีพฤติกรรมใด ๆ นั้น คนเราจะพิจารณาปัจจัยของการทำงาน ดังนี้

3.4.2.1 พิจารณาโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในงานนั้นถ้าใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เขียนแทนสัญลักษณ์ E (effort : ความพยายาม)> P (performance : ผลงาน)

3.4.2.2 ผลงานที่เกิดขึ้น สามารถเป็นตัวนำมาซึ่งสิ่งที่เขาอยากได้ หรือผลที่ได้รับตามต้องการหรือสื่อสัญลักษณ์ P (performance))> O (outcome : ผลที่ได้รับ)

3.4.2.3 คุณค่าของสิ่งที่ได้รับตอบแทนหรือผลที่ได้รับมีค่ามากน้อยเพียงใด

3.4.2.4 การได้รับสิ่งตอบแทนจะมีผลต่อเนื่องหรือทำให้ได้สิ่งอื่น ๆ ที่มีคุณค่าตามมถ้าเราได้รับตอบแทนเป็นการยกย่องหรือเลื่อนขั้น หรือจำนวนเงินโบนัส สิ่งเหล่านี้สามารถทำให้ความเป็นอยู่ทั้งทางจิตใจและร่างกายดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ และยาวนานขนาดไหน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าควรจะมีพฤติกรรมอย่างไรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายตัว แต่อิทธิพลก็เป็นปัจจัยตัวหนึ่งหากใช้ได้ตรงกับความคาดหวังก็จะส่งผลให้ผู้นั้นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจยิ่งหากไม่ตรงมากนักก็ยังคงจะปฏิบัติตาม หากไม่เป็นไปตามความคาดหวังก็อาจไม่ปฏิบัติตามเลย ดังนั้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการใช้อำนาจต่าง ๆ เพื่อสร้างอิทธิพลได้อย่างถูกต้องกับสถานการณ์ นอกจากนั้นยังรู้ถึงปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบให้สามารถใช้อำนาจสร้างอิทธิพลได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนี้

ผลงานวิจัยนักที่ปรึกษาองค์กรกับอิทธิพล

มีประสิทธิภาพดังนี้ กูนต์และไวริช (Koontz and Weithrich 1988 : 438) ได้เสนอแนะไว้ ดังนี้

1. รู้จักเลือกใช้อำนาจแต่ละชนิดและรับผิดชอบต่อการใช้อำนาจนั้น
2. เข้าใจแรงจูงใจของคนปฏิบัติงานที่แตกต่างกันแต่ละสถานการณ์
3. รู้จักสร้างแรงคลใจ (inspire) ให้กับคนปฏิบัติ
4. สร้างบรรยากาศให้จูงใจในการทำงาน

พอร์เตอร์และคิมเมอร์ (Porter and Steers 1975 : 201-203) ได้อธิบายถึงทฤษฎีความคาดหวังได้ขยายแนวคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ จากหลายบริษัทในด้านการบริหาร พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน

และความพึงพอใจ ซึ่งถูกเชื่อมโยงด้วยรางวัลหรือผลตอบแทนในรูปแบบของเงิน ผลประโยชน์ เกียรติยศ สถานภาพ การยอมรับ ความภาคภูมิใจในความสำเร็จและความรู้สึกพอใจในงาน เป็นต้น ดังนั้น รางวัลตอบแทนที่เป็นธรรม ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ

โดยสรุป การนำทฤษฎีการจูงใจมาใช้ในองค์กรเพื่อการจูงใจให้บุคคลในองค์กร ทำงานอย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ บางครั้งก็ได้ผลดี บางครั้งก็ล้มเหลว เนื่องจากความสามารถของผู้นำทฤษฎีมาใช้ คือ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่จะจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาของตนว่าจะมีความสามารถเพียงใด ในการเลือกใช้ทฤษฎีให้เหมาะสมกับบุคคล ตามลักษณะของปัจเจกบุคคลในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งทฤษฎีการจูงใจเป็นทฤษฎีเดียวที่ไม่สามารถให้คำตอบได้ทุกอย่าง นอกจากนี้ยังมีตัวแปรที่เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น อายุ บุคลิกภาพ ค่านิยม ทักษะ ทักษะ อารมณ์ ประสบการณ์ของผู้ถูกจูงใจ ตลอดจนโครงสร้างขององค์กร ถ้าหากผู้บริหารนำทฤษฎีการจูงใจให้ได้ผลเต็มที่จะต้องใช้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมีความจริงใจในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย

3.5 ปัจจัยที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ ทั้งนี้ มีตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันของบุคลากรแต่ละคนมองปัจจัยต่อความผูกพันองค์กรต่างกันไป มี 4 ทฤษฎีแนวคิดด้วยการคือ

สเตียร์ส (Steers 1977 : 47) ได้อธิบายไว้ว่าการทำงานทุกอย่างจะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยนั้นสิ่งแรกที่ต้องมี คือ ความผูกพันของบุคลากรซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันนั้น ได้แก่ 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ประสบการณ์การทำงานในองค์กร

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1.1 ความก้าวหน้าในการทำงานและประสบการณ์ความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งจำเป็นที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับอัลทโท และอลอนโซ (Alutto, Hrebiniak, and Roman 1973 : 448-454) พบว่าความไม่พอใจในนโยบาย การให้รางวัลตอบแทนขององค์กร หรือระดับความก้าวหน้าในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรให้ลดลงได้ ในขณะที่สเตียร์สและพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter 1991 : 318 - 325) ได้อธิบายว่า บางองค์กรมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้อัตราผลตอบแทนของการลาออกจากการลาออกของบางคนสูง ด้วยการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว เป็นการเพิ่มต้นทุนขององค์กรอื่น ๆ

แนะนำออกไปจากองค์กร การมีตำแหน่งสูงทำให้มีโอกาสที่จะได้รับรางวัลตอบแทนสูง ดังนั้น จึงลดแรงดึงดูดใจสำหรับบุคคลที่ย้ายออกไปจากองค์กร ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง

1.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงานให้การตัดสินใจไม่ใช่อำนาจหน้าที่มากเกินไป เป็นสิ่งสำคัญที่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ดังที่ อัลท์โทและอลอนโซ (Alutto, Hrebiniak, and Roman 1973 : 555) ได้ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานมีมากขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เทพพนม เมืองแมน (2529 : 47-49) ได้อธิบายว่า ทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง การกำหนดกฎเกณฑ์ในลักษณะที่ทำให้ความแตกต่างกันจะสร้างความกดดันให้กับคน ซึ่งหากอยู่ภายใต้ภาวะความกดดันมาก ๆ อาจทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาโต้ตอบโดยการลาออก

1.3 ความสำคัญของงาน โมทาช (Mottaz 1987 : 541-558) พบว่าความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกล่าวคือการมีสมาชิกขององค์กรมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายของงานก้าวหน้าและมีความหมายจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก แคทซ์และคาน (Katz and Kahn 1966 : 362) พบว่า การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญจะทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรหรือเกิดความความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงานจากการทุ่มเทแรงกายให้กับองค์กร ทำให้รู้สึกว่าได้ทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ และได้รับการยอมรับ อาจแสดงในหลายลักษณะ เช่น การได้รับเงินเดือนเพิ่ม การได้รับรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือหน่วยงานเห็นความสำคัญของตนเองเขาจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

2. ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร นอกจากปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยหลักอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรคือ ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ซึ่งหมายถึงการรับรู้ของสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรว่าองค์กร ได้สร้างสิ่งแวดล้อมตอบสนองต่อความต้องการของตนได้มากน้อยเพียงใด หรือในช่วงระยะเวลาที่ตนปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ตนได้รับประสพการณ์ในทางที่เป็นคุณหรือโทษแก่ตนในด้านใดบ้าง ซึ่งประสพการณ์เหล่านี้เชื่อกันว่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ก็ได้ โดยมองที่ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่พบเห็นนอกจากการทำงานเป็นปัจจัยด้านสังคม สเตียร์ส (Steers 1977 : 47-48) ได้ให้คำนิยามปัจจัยด้านนี้ไว้ว่า ปัจจัยในองค์กรย่อย ๆ หลายตัวด้วยกันคือ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนา/ฝึกอบรม เป็นต้น

โมทาช (Mottaz 1987 : 467-482) พบว่าความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่สมาชิกขององค์กรมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายของงานกว้างขวางและมีความหมายซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรและในทางตรงกันข้ามหากเขารู้สึกว่าได้ทำงานที่ไม่มีความสำคัญมากนักความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลงไป

มิทเชลล์และลาร์สัน (Mitchell and Larson 1987 : 144) ได้อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นต้น ลักษณะของงานหรือระดับความรับผิดชอบที่มีต่องานและประสบการณ์ในการทำงานโดยลูกจ้างที่มีความผูกพันสูง มีแนวโน้มที่จะต้องการอยู่ในองค์กรและให้ความร่วมมือ ในการเข้าร่วมกิจกรรมดีกว่าคนที่มีความผูกพันน้อย ดังนั้น ความผูกพันจึงมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของสตีร์ส (Steers 1987 : 22) กล่าวถึงอายุซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ผลงานการศึกษาและวิจัยพบว่า ตัวแปรย่อยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้เลือกศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลตามแนวคิดดังกล่าว แคมเบล และคิมะ (Campbell, Bridger, and Nystrand 1980 : 403) กล่าวไว้ว่า ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (Steers 1987 : 330) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรหนึ่งในปัจจัยนั้นคือ คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ขอบข่ายของงาน บทบาท ขนาดของกลุ่ม เพื่อร่วมงาน และโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตัวแปรย่อยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (สุขใจญา เกศศิริตระกูล 2551: 14) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในส่วนของคุณลักษณะส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร ปัจจัยหนึ่งคือ คุณลักษณะของงาน ประกอบด้วยขอบข่ายของงาน บทบาท ขนาดของกลุ่มเพื่อร่วมงาน และโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกหนึ่งปัจจัยคือประสบการณ์จากการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง ปัจจัยเหล่านี้มีองค์ประกอบหลายประการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรีนเบอร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron 1995 : 173-193) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่นั้น (อรสา โทธิพฤกษ์ 2544 : 27-28, อ้างถึงใน สุขใจญา เกศศิริตระกูล 2551 : 15) พบว่าพันธกิจขององค์กร (Organizational mission) มีอิทธิพลต่อความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่โดยสมาชิกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันประเทศ แสดงถึงการมีความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ โดยได้แสดงออกถึงความยึดมั่นต่อองค์กร ความ

ภาคภูมิใจและความตั้งใจที่จะเสียสละตนมากกว่าสมาชิกในองค์กรธุรกิจ ผลการศึกษาความคิดพื้นฐานที่ว่าเป็นตัวกำหนดความผูกพันคือความลงตัวกันระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมขององค์กร ส่วนเมเยอร์และอลัน กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ ได้แก่ การอบรมในครอบครัวและสังคม การอบรมในองค์กร กล่าวคือบุคคลที่ได้รับการปลูกฝังให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เช่น จากวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อสร้างคุณค่าหรือความภักดีซึ่งทำงานในองค์กรหนึ่ง ๆ เป็นเวลานานย่อมจะได้รับการหล่อหลอมให้มีความภักดีต่อองค์กรนั้น ๆ หรือเกิดความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ตนจะต้องทำงานต่อไป การแลกเปลี่ยนถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ เช่น การได้รับรางวัลไม่ว่าจะเป็นรางวัลทางสังคมและรางวัลจากองค์กร หรือการลงทุนขององค์กรในตัวบุคคลเช่น การพัฒนาบุคคลด้วยการฝึกอบรม การให้ทุนการศึกษาทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันเพื่อตอบแทนองค์กร ทำให้รู้สึกว่าจะอยู่กับองค์กรต่อไป ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร คือประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร องค์กรได้สร้างสิ่งแวดล้อมตอบสนองต่อความต้องการของตนได้ ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้เชื่อกันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความรู้สึกต่อองค์กรหรือไม่ก็ได้โดยมองปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้พบเห็นจากการทำงานในองค์กร สามารถใช้ตามแนวทางที่องค์กรต้องการ

โดยสรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน พิจารณาได้ว่าปัจจัยลักษณะงาน คือ ความหลากหลายในงาน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น ประสบการณ์ในงานความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของประสบการณ์ในงานซึ่งครอบคลุมในเรื่องของความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกว่าการคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีชื่อเสียง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมในองค์กรรวมถึงความสำเร็จขององค์กรก็จะช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์กร ซึ่งเกิดการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ และมีการรับรู้ถึงสถานการณ์ ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สิ่งที่ทำให้สมาชิกองค์กรมีความแตกต่าง เกิดจากพฤติกรรมของสมาชิก นอกจากนี้องค์กรยังพบสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ไม่แน่นอน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีและคู่แข่งอยู่ตลอดเวลา องค์กรจะดำรงไว้ซึ่งความมั่นคงอย่างเข้มแข็ง ต้องอาศัยบุคลากรขององค์กรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความยึดมั่นต่อองค์กร ยังมีพฤติกรรมที่จะทุ่มเทเสียสละเวลา อุทิศตนเพื่อเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

สตีแยร์สและพอร์เตอร์ (Steers and Poter 1991 : 443-445) สรุปไว้ว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. โครงสร้างขององค์กร (structural characteristic) ซึ่งต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผนมีหน้าที่ที่ที่เด่นชัดมีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของสิ่งเหล่านี้จำเป็นที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2. คุณลักษณะของงาน (job characteristic) บทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำงานมีคุณค่า มีความสำคัญ และมีบทบาทที่เด่นชัด สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic) ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และระดับการศึกษา แรงจูงใจ

4. ประสบการณ์การทำงาน (work experience) เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน ความสามารถในการฟังฟังได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญที่สนทนากับผู้ร่วมงาน สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร บุคคลจะอยู่กับองค์กรนาน ๆ ได้นั้นผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมที่มีต่อความจงรักภักดี อันเนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์กับองค์กรที่ทำให้เกิดผล โดยบุคลากรเต็มใจที่จะอุทิศบางสิ่งบางอย่างที่ตนมีเพื่อช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร จึงมีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรมาก ทั้งนี้ เนื่องจากระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมากขึ้นก็จะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานและเป็นการพัฒนาอาชีพของตนในองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รับรางวัลจากองค์กร เช่น เบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ ผลประโยชน์อื่น ๆ และการแบ่งปันผลกำไรมากขึ้น และการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น เปรียบเสมือนเป็นบุคคลในองค์กร และสิ่งเหล่านี้ก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้คนอยู่ในองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการทั้งหลายพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร สมาชิกองค์กรที่ทำงานหรืออยู่กับองค์กรนานเท่าไรก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพราะว่าการที่องค์กรมีอายุมากขึ้นก็มีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมาย และความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

จากแนวคิดปัจจัยที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร 4 ทฤษฎีที่กล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าความผูกพันขององค์กรมาจากแนวคิด 3 แนวคิดคือ

ชุดแนวคิดที่ 1 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานใน

องค์กร มีตัวแปรที่สำคัญคือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความหลากหลายในด้านสายงานที่ปฏิบัติ เช่นงานธุรการ งานเทคนิคเฉพาะทาง

ชุดแนวคิดที่ 2 เน้นด้านการลงทุนมีตัวแปรที่มาจากความผูกพันที่เรื่องของผลประโยชน์ตอบแทน การที่บุคคลผูกพันกับองค์กรอย่างต่อเนื่องหากออกจากองค์กรไปแล้วจะเสียผลประโยชน์ที่ตนได้ลงทุนไว้กับองค์กร ขณะเดียวกันการรับรู้ถึงการขาดทางเลือกของตนและรับรู้ถึงการเลือกที่มีขีดจำกัดทำให้บุคคลอยู่กับองค์กรเพราะความจำเป็น

ชุดแนวคิดที่ 3 ด้านความผูกพันเนื่องจากภาระหน้าที่เป็นผลมาจากการอยู่ร่วมทางสังคมในองค์กรและการแลกเปลี่ยนทำให้บุคคลถือว่าเป็นหน้าที่ที่เขาควรจะทำอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อตอบแทนองค์กร

3.6 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ส (Steers 1988 : 442) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวความคิด คือการศึกษาความผูกพันทางด้านทัศนคติ (attitude commitment) เป็นการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลนำตนเองเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเห็นพ้องกับองค์กร มีค่านิยมและเป้าหมายเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อนำองค์กร ไปสู่เป้าหมาย และการศึกษาความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (behavioral commitment) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง ปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับการนับถือในฐานะที่เป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะไปทำงานที่อื่น สรุปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีทั้งแนวคิดทางด้านทัศนคติและพฤติกรรม ด้านพฤติกรรมเป็นการแสดงออกอย่างต่อเนื่องของพฤติกรรมที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ส่วนด้านทัศนคติเป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับองค์กร และเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ทำงานอยู่ แนวคิดด้านทัศนคตินี้ได้รับความสนใจกว่าแบบอื่น ๆ พอร์เตอร์และสเตียร์ส (Porter and Steers 1975 : 603-609) และสเตียร์ส (Steers 1988 : 576-577) ได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ชื่อสัตย์ต่อองค์กรเป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิก เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ไม่คิดที่ลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะใด อันเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ

มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร พร้อมทั้งจะบอกกับคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร และอยากสนับสนุน และสร้างสรรค์องค์กรให้ดีขึ้น

2. ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร คือ การที่บุคลากรมีความเชื่อมั่น เชื่อถืออย่างแรงกล้า และมีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอันเนื่องมาจากเป้าหมายขององค์กรและบุคคลสามารถให้ไปในทิศทางเดียวกันและเพื่อความสอดคล้อง แสดงถึงค่านิยม และบรรทัดฐานของสังคมเป็นที่ยอมรับได้ บุคคลที่แสดงถึงจุดหมายปลายทางขององค์กร และยอมรับถึงจุดหมาย บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดี และภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกหรือส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรสามารถนำไปสู่ความสำเร็จและมองแนวที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่ามีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

3. ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน คือการแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มกำลังเต็มใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงาน ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่า งานคือวิถีทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

โดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมและความรู้สึกส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่เหนือกว่าความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยการยอมรับเป้าหมายค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและรักษาไว้ซึ่งเป็นสมาชิกแสดงออกโดย 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความแตกต่างกัน

ผลงนอจขัณนักรทึกรกษักรกษักรกษักร

เนื่องจากการผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์กับองค์กรที่เกิดผลโดยที่บุคลากรเต็มใจที่จะอุทิศบางสิ่งบางอย่างหรือแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า ซึ่งมีงานวิจัยที่ได้ประยุกต์แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (QCQ) ของเมเยอร์สตีเยอร์ส (Steers 1979 : 228) ซึ่งพัฒนาจากพอร์เตอร์และสตีเยอร์ส (Porter and Steers 1975 : 603-609) เพื่อใช้วัดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถนำมาพัฒนาจัดทำเป็นพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน โดยประยุกต์เข้ากับการบริหารงานของสำนักงานคลังจังหวัด ดังตารางที่ 5 ต่อไปนี้

ตารางที่ 5 องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ถึงความผูกพันต่อบุคลากร

องค์ประกอบความผูกพันต่อสำนักงานคลังจังหวัด	พฤติกรรม
<p data-bbox="300 472 788 568">1.ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร</p> <p data-bbox="300 1167 788 1263">2.ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="858 472 1378 568">-ความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของสำนักงานคลังจังหวัดมากกว่าเป็นลูกจ้าง <li data-bbox="858 584 1378 680">-ความรู้สึกว่าการเลือกทำงานในสำนักงานคลังจังหวัดนี้เป็นความโชคดี <li data-bbox="858 696 1378 792">-ความรู้สึกว่าตนเองมีความจงรักภักดีต่อสำนักงานคลังจังหวัด <li data-bbox="858 808 1378 904">-ความไม่ยินดีที่จะย้ายไปทำงานที่สำนักงานคลังจังหวัดอื่นในหน้าที่ที่คล้ายคลึงกัน <li data-bbox="858 920 1378 1016">-ความรู้สึกภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานอยู่ที่สำนักงานคลังจังหวัด <li data-bbox="858 1032 1378 1128">-ความรู้สึกว่าค่านิยมของท่านสอดคล้องกับค่านิยมของสำนักงานคลังจังหวัด <li data-bbox="858 1144 1378 1240">-ความพอใจกับนโยบายที่ผู้บริหารสำนักงานคลังจังหวัดกำหนด <li data-bbox="858 1256 1378 1352">-เมื่อค่านิยมของสำนักงานคลังจังหวัดเปลี่ยนไปจากเดิมจะยังมีความผูกพันเหมือนเดิม <li data-bbox="858 1368 1378 1464">-ความเต็มใจรับมอบอำนาจและการตัดสินใจในการทำงานภายใต้เป้าหมายและค่านิยมของสำนักงานคลังจังหวัด <li data-bbox="858 1480 1378 1576">-ตามความคิดเห็นส่วนตัวสำนักงานคลังจังหวัดแห่งนี้ตรงกับที่แสดงออกในที่สาธารณะ <li data-bbox="858 1592 1378 1823">-ความรู้สึกชื่นชมสำนักงานคลังจังหวัดแห่งนี้ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีค่านิยมเป็นของตนเองประสบความสำเร็จ <li data-bbox="858 1839 1378 1935">-ความทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลาราชการ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 5 (ต่อ)

องค์ประกอบความผูกพันต่อสำนักงานคลังจังหวัด	พฤติกรรม
3. ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	-ความเอาใจใส่ต่อความเป็นไปของสำนักงานคลังจังหวัด -ความยินดีทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อสำนักงานคลังจังหวัด -ความรู้สึกว่าสำนักงานคลังจังหวัดนี้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงาน -ความตั้งใจเป็นอย่างมากที่ได้เลือกทำงานสำนักงานคลังจังหวัด -ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้สำนักงานคลังจังหวัด

ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้ประยุกต์ใช้องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ถึงความผูกพันต่อบุคลากร จำนวน 3 ด้านคือ

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเข้ามามีส่วนร่วมถึงค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีนักวิจัยหลายท่าน ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันที่มีต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

4.1 งานวิจัยในประเทศ

วิสุทธิ์ อุจะมะ (2538) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 6 จำนวน 166 คน ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) ผลการวิจัยพบว่า ระดับตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตัวกำหนดคุณภาพชีวิต 6 ด้านอยู่ในระดับ

มาก ได้แก่ การจัดองค์การและการบริหารเวลาว่างของชีวิต การสื่อสารและการประสานงาน ระบบในสำนักงาน การตอบแทนที่ยุติธรรม และการมีส่วนร่วมในองค์การ สำหรับการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติงานบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานพบว่า ตัวกำหนดคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวมได้แก่ การสื่อสารและการประสานงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล เวลาว่างของชีวิต และระบบงานในสำนักงานเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ผลต่องานบริหารทั่วไปได้แก่ การสื่อสารและการประสานงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล การจัดองค์การและการบริหาร เวลาว่างของชีวิต และระบบงานในสำนักงาน ส่วนงานแผนงานและพัฒนามนุษย์ ได้แก่ การสื่อสารและการประสานงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล และเวลาว่างของชีวิต ส่วนงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม ได้แก่ การสื่อสารและการประสานงาน การมีส่วนร่วมในองค์การ และการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ในขณะที่ระดับตำแหน่งงาน สายงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และเมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยเทคนิควิธีการสแต็ปไวส์ (Stepwise) พบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน อายุ มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

ผลการวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

นารีรัตน์ ศรีอยสกุล (2544) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรตารวจ ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคมด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในด้าน เพศ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

กาญจนา แดงมาดี (2545) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากข้าราชการตำรวจ สัญญาบัตรระดับรองสารวัตรและสารวัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจปีงบประมาณ พ.ศ. 2544 จำนวน 234 นาย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางราชการ และกองบังคับการที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ชินช ตรีณะประกิจ (2546) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการคลังในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานกองคลังของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 20 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการคลังในสถาบันอุดมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 2) แนวทางที่ผู้บริหารใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการคลังในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารจะต้องสร้างความรู้สึกภูมิใจในรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมและรายได้เสริมให้กับบุคลากร มีการจัดสถานที่ที่เอื้อต่อการทำงาน ให้โอกาสกับทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในวิชาชีพอย่างทั่วถึงและทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจะต้องสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค ให้ความเป็นอิสระกับทุกคนในการทำงาน และให้ทุกคนได้มีการรับใช้สังคมอย่างเท่าเทียมกัน

ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ (2548) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อจาก จากพนักงานประจำของบริษัทในเครือซิเมนต์ไทย จำนวน 386 คน ผลวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กรทุกปัจจัย ส่งผลผ่านผลรวมทุกด้านของความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานรายด้านอย่างน้อย 1 ด้าน ไปสู่ความผูกพันกับองค์กร
2. ผลรวมทุกด้านของความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรสื่อจากปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กรทุกปัจจัย ไปสู่ความผูกพันกับองค์กรทุกด้าน

3. ความพึงพอใจด้านเพื่อร่วมงาน ไม่เป็นตัวแปรสื่อจากปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรทุกปัจจัย ไปสู่ความผูกพันกับองค์กรทุกด้าน

4. การได้รับการยอมรับจากองค์กร ส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจด้านพลังงูใจใน ด้านผลตอบแทน ด้านหัวหน้างาน และด้านความก้าวหน้าไปสู่ความผูกพันกับองค์กร ด้านจิตใจ และผ่านด้านพลังงูใจในงานและด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐาน และด้านคงอยู่

5. ความเป็นที่พึงพิงได้ขององค์กร ส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจด้านพลังงูใจในงานไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ ผ่านด้านพลังงูใจในงานและด้านผลตอบแทน ไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐาน และผ่านด้านหัวหน้างานและด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านคงอยู่

6. ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป ส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจด้านพลังงูใจในงาน ด้านผลตอบแทน และด้านความก้าวหน้าไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ ผ่านด้านพลังงูใจ ด้านหัวหน้างาน และด้านผลตอบแทน ไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านคงอยู่

7. การรับรู้ความยุติธรรม ส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจด้านพลังงูใจในงาน ด้านผลตอบแทน และด้านความก้าวหน้าไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ ผ่านด้านพลังงูใจ ในงานและด้านผลตอบแทน ไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐาน และผ่านด้านพลังงูใจ ในงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านผลตอบแทน และด้านความก้าวหน้าไปสู่ความผูกพันกับองค์กร ด้านคงอยู่

อนันต์ กรอบรูป (2549) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับมาก ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน การจัดองค์กรและการบริหาร การสื่อสารและการประสานงาน การจัดระบบในสำนักงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย การบูรณาการทางสังคมในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านจังหวะชีวิต ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การได้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในด้าน เพศ อายุ และระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่ำกว่า 5 ปี กับ 16 - 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุขใจญา เกศศิริตระกูล (2551) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา จำนวน 342 คน ผลวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ด้านความเชื่อถือและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ที่มีเพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา คือ มหาวิทยาลัยควรสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการฝึกอบรม การสัมมนา พบปะสนทนาและการจัดนันทนาการ ควรมีการประเมินบุคลากรที่สามารถตรวจสอบให้เกิดความเป็นธรรมและความเสมอภาค มีหลักการปฏิบัติที่เหมือนกัน ควรช่วยเหลือบุคลากรของมหาวิทยาลัยด้านสวัสดิการต่าง ๆ ควรกำหนดนโยบายหลักที่ชัดเจนมีความต่อเนื่อง ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ควรสร้างค่านิยมทางสังคมให้มีความเท่าเทียมกัน

วนิดา เหลืองสัจกุล (2552) การค้นคว้าอิสระเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี จำนวน 95 คน ผลการศึกษาพบว่า

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

1. พนักงานส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.75$) และระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.10$)

2. เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านเงินเดือนที่ได้รับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านการอบรมในสายงานพบว่ามีความแตกต่างที่ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี อยู่ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วาริภา รวีเหลือง (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ผลจากการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทยได้ให้ความสำคัญกับความหมายของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” ว่าหมายถึงความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กร (Stay) มากกว่าความหมายเรื่องการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) และความภูมิใจและทุ่มเทในงานที่ทำ (Serve) กล่าวคือ พฤติกรรมที่ข้าราชการกระทรวงมหาดไทยแสดงออกว่ามีความผูกพันต่อองค์กร คือ ความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กร (Stay) หลังจากนั้นจึงจะภูมิใจและทุ่มเทในงานที่ทำ (Serve) เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรขั้นสูงสุดคือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) รู้สึกเดือดร้อนและปกป้องหากมีคนกล่าวร้ายกับองค์กร

2. ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีตัวแบบการศึกษา คือ นอกจากปัจจัยเรื่องสัมพันธ์ภาพกับผู้นำกับบัญชาสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรแล้ว พบว่าปัจจัยการได้รับโอกาสในการทำงานเป็นปัจจัยที่สามารถนำมาเป็นตัวร่วมในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรภาครัฐได้

กิติกาญจน์ นงส์แก้ว (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด พื้นที่เขต 7 จำนวน 105 คน พบว่า ในภาพรวม คุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจำนวนมากไปหาจำนวนน้อย ในระดับมากอันดับ 1 ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน และความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนระดับปานกลางมี 5 ด้าน ได้แก่ สิทธิส่วนบุคคล สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม

กล่าวโดยสรุป การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาครัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับตำแหน่งงาน รายได้ ลักษณะการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกันไป คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยมีความคาดหวังว่าเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตไปที่ตัวผู้บริหารที่จะต้องสร้างความรู้สึกรักภูมิใจ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมและรายได้เสริมให้กับบุคลากร สภาพแวดล้อมที่ดี และการได้รับโอกาสในการทำงาน สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในภาคเอกชนอยู่ในระดับปาน

กลาง – สูง ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านเงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกัน การอบรมที่แตกต่างกันส่งผลถึงคุณภาพชีวิตที่ต่างกัน

ส่วนการวิจัยเรื่องความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยเฉพาะความพึงพอใจในงานส่งผลไปสู่ความผูกพันกับองค์กรทุกด้าน และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เฮอริเบิร์ต (Herbert 1971 : 572) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต พบว่าคุณภาพชีวิต ของบุคคลจะมีความสมบูรณ์ได้นั้น จะต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ มีการตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของบุคคล การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคมปฐมภูมิ และการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมในฐานะที่คนเป็นสมาชิกในสังคมนั้น

ทอสกี (Tausky 1982 : 56) ได้ศึกษาเรื่องผลผลิต แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าการเพิ่มผลผลิตนั้น ต้องได้รับสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานและค่าตอบแทน ซึ่งรวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้จากผลกำไรของบริษัทที่ผู้ใช้แรงงานมีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้สิ่งจูงใจด้านความท้าทายในงาน รายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอ รวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้จากการมีส่วนร่วมในผลกำไรและความมั่นคงในการทำงานจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย

พอร์เตอร์และสตีร์ส (Porter and Steers 1975 : 603-609) มีความเชื่อต่อความผูกพันต่อองค์กร พิจารณาในรูปของ (1) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกในองค์กรนั้น (2) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด เต็มความสามารถ และ (3) มีความเชื่อยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร นักวิชาการทางด้านองค์กรเชื่อว่า ความผูกพันขององค์กร ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือความผูกพันเป็นทางการและความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึกมีความสัมพันธ์สูงต่อการเปลี่ยนแปลง การขาดงาน โคพิจารณาจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ 4 ปัจจัย ปัจจัยแรกคือ ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ อัตราค่าจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน ขนาดขององค์กร ปัจจัยที่สองเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบภาวะผู้นำ รูปแบบความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่สามเป็นปัจจัยด้านส่วนตัว ซึ่งได้แก่ อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ และความสนใจในด้านอาชีพ ในทำนองเดียวกัน สตีร์ส (Steers 1988 : 151-176) ได้วิจัยพบว่า ปัจจัย 3 ประการที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะส่วนตัวของบุคลากร ซึ่งรวมถึง

อายุการทำงานในองค์กร ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน โอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งได้แก่ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรในอดีตและความรู้สึกของบุคคลอื่นที่มีต่อองค์กร ฉะนั้นสมาชิกที่มีความผูกพันสูง จะมีความตั้งใจที่อยู่ในองค์กรตลอดไป

Chartered Institute Of Personnel and Development (CIPD) (2006a, อ้างถึงในวาริภา รวีเหลือง : 2553) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานในองค์กรเอกชน จำนวน 2,000 คน ในกลุ่มประเทศเครือ สหราชอาณาจักร พบว่า

1. ไม่มีแบบจำลองในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรใดที่สามารถใช้เป็นตัวแบบในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรต่าง ๆ ได้ แต่อาจจะมีเพียงบางปัจจัยในแบบจำลองซึ่งใช้เป็นแนวทางในการแปลความหมายร่วมกันของกระบวนการผูกพันของสมาชิกในองค์กร

2. ชั่วโมงทำงาน ไม่มีความแตกต่างระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน แต่ในส่วนค่าตอบแทนพบว่าภาคเอกชนได้รับค่าตอบแทนในการทำงานนอกเวลามากกว่าภาคราชการ

3. ความสมดุลในชีวิตและงาน คนส่วนใหญ่คาดหวังว่าข้าราชการและพนักงานของรัฐจะได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลให้ได้รับความสมดุลในชีวิตและงานที่ดี แต่จริง ๆ แล้วไม่มีความแตกต่าง

4. ข้าราชการและพนักงานในองค์กรภาครัฐจะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชามากกว่าพนักงานในองค์กรภาคเอกชน เนื่องจาก

4.1 พวกเขาไม่ประสบความสำเร็จในเรื่องธุรกรรมและการก่อความรวมทั้งอยู่ภายใต้ความกดดันจากผู้บังคับบัญชามากกว่าภาคเอกชน

4.2 พวกเขาไม่ได้รับโอกาสในการทำงานที่ต้องใช้ความสามารถของพวกเขามากนักงานส่วนใหญ่เป็นงานประจำ

4.3 พวกเขา รู้สึกว่าผู้บริหารขององค์กรมีวิสัยทัศน์ในการบริหารเพื่อองค์กรน้อย

4.4 พวกเขา มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชาน้อยกว่า และขาดการสื่อสารในองค์กรระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดี

กล่าวโดยสรุป การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของงานวิจัยในต่างประเทศ วิจัยในมุมมองของความต้องการของบุคลากรที่มีความต้องการทางด้านร่างกาย ความเจริญก้าวหน้าในงาน การมีปฏิสัมพันธ์ในสังคมพื้นฐาน และการวิจัยในมุมมองของนายจ้าง ซึ่งพบว่านายจ้างมองเรื่องการเพิ่มผลผลิต แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเห็นว่าการ

เพิ่มผลผลิตนั้นต้องได้รับสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานและค่าตอบแทน ซึ่งรวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้จากผลกำไรของบริษัทที่ผู้ใช้แรงงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่วนงานวิจัยอื่นที่เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรในภาคเอกชนและภาครัฐ พบว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐและเอกชนมีความแตกต่างกันในเรื่องชั่วโมงการทำงาน และทัศนคติที่มีต่อผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรจะอยู่ในระดับใด เป็นผลมาจากปัจจัยหลายประการ ผลการศึกษา มีความคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันบ้าง โดยพบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรแตกต่างกันไป

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ทั้งนี้ผลการศึกษาจะได้นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร อย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้บรรลุภารกิจขององค์กร และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการ ตลอดจนใช้ผลการศึกษา ประกอบการตัดสินใจในการใช้เงินแนวทางกำหนดนโยบายการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับสภาพขององค์กร

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต ความผูกพันที่มีต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ทั้งนี้เพื่อจะได้นำไปใช้ประโยชน์เป็นข้อมูลจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าต่ออาชีพรับราชการ และการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัย เชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การศึกษาแบบเจาะจงกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุจุดประสงค์ของการศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการและขั้นตอนการดำเนินการศึกษาและระเบียบวิธีการวิจัยไว้ดังนี้

1. วิธีและขั้นตอนในการดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาในสองประเด็น คือศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ดังนั้นวิธีที่จะได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันที่มีต่อองค์กร ผู้ศึกษาให้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดขั้นตอนของการดำเนินการศึกษากำหนดไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
- 1.2 เครื่องมือการวิจัยและการสร้างเครื่องมือ
- 1.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด 75 จังหวัด อยู่ในกำกับของสำนักงานคลังเขต 9 เขตทั่วประเทศ ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ รวมบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 1,512 ราย ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

สำนักงานคลังเขต	สำนักงานคลังจังหวัด (จังหวัด)	จำนวนบุคลากร (ราย)
เขต 1	8	157
เขต 2	9	177
เขต 3	8	173
เขต 4	12	237
เขต 5	9	178
เขต 6	9	176
เขต 7	8	140
เขต 8	9	176
เขต 9	5	107
รวม	75	1,514

ที่มา : กรมบัญชีกลาง, กองการเจ้าหน้าที่, “รายงานการประชุมอัตรากำลังบุคลากรส่วนภูมิภาค,”
1 ตุลาคม 2553.

ผลงานวิทยนัการศึกษา ระดับปริญญาตรี

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 จำนวน 140 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ รวม 140 คน รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

สำนักงานคลัง จังหวัด	ประเภทบุคลากร(คน)				รวม (คน)
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	
นครปฐม	14	1	2	1	18
สุพรรณบุรี	15	1	1	3	20
ราชบุรี	18	1	3	2	24
กาญจนบุรี	13	2	-	1	16
เพชรบุรี	13	1	1	1	16
ประจวบคีรีขันธ์	11	1	2	-	14
สมุทรสงคราม	13	1	2	-	16
สมุทรสาคร	12	1	3	-	16
รวม	109	9	14	8	140

ที่มา : กรมบัญชีกลาง, สำนักงานคลังเขต 7, ฝ่ายบริหารงานทั่วไป, “รายงานการประชุมอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7.” 1 ตุลาคม 2553.

3. เครื่องมือการวิจัยและการสร้างเครื่องมือ

โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ได้จัดทำขึ้น โดยผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพ โดยวิธีการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่จะทำการศึกษานำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย

3.1 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 ข้อคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ศึกษาได้ประยุกต์จากแนวคิดของ Walton (1974) 8 ด้าน จำนวน 41 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล จำนวน 6 ข้อ
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ
7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม จำนวน 5 ข้อ
8. ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 5 ข้อ

และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

มีลักษณะแบบให้เลือกตอบตามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับความสำคัญ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ผู้ศึกษาได้ประยุกต์จากแนวคิดของ Steers (1977) 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมาย จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

มีลักษณะแบบให้เลือกตอบตามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับความสำคัญ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.2 เครื่องมือการวิจัยผู้ศึกษาได้ดำเนินการปรับปรุง ดังนี้

ผลงานวิจัยนี้ศึกษา ระดับปฏิบัติการ

คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน

2. กำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่จะใช้เป็นแบบสอบถาม และครอบคลุมตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมถึงขอบเขตเนื้อหา ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

การปรับปรุงเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 8 ด้าน และความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด

จำนวน 3 ด้าน โดยประยุกต์แบบสอบถามจากผู้ทำการศึกษาหลายท่าน เช่น วนิดา เหลืองสังกุล (2552) สุขใจญา เกศศิริตระกูล (2551) ในเรื่องดังกล่าวซึ่งมีผลวิเคราะห์พบว่าด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 จากการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ตรวจสอบความสอดคล้อง ความถูกต้องของการใช้ภาษา และปรับปรุงตามคำแนะนำ จากนั้นจึงนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 1 จำนวน 2 จังหวัด คือ สำนักงานคลังจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 15 คน และสำนักงานคลังจังหวัดอ่างทอง จำนวน 15 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา รวมทั้งหมด 30 ราย แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลวิเคราะห์พบว่า

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ตามวิธีของครอนบาค

แบบสอบถามรายด้าน	ผลวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น
ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.95
ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร	0.95
แบบสอบถามทั้งฉบับ	0.95

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ภาครัฐศึกษาสำนักงานคลังจังหวัด ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการค้นคว้า และเก็บรวบรวมข้อมูล แนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา บทความ

วิชาการ ข้อมูลที่ได้ถูกเก็บรวบรวมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบของรายงาน บทวิเคราะห์ ทางสถิติ เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 จำนวน 140 คน จำนวน 2 ประเด็น ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่มี ต่อองค์กร

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ทำการศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ของการกรอกแบบสอบถาม แล้วจึงลงรหัสข้อมูลให้คะแนนในแบบสอบถาม บันทึกข้อมูล และทำการประมวลผล ด้วยโปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ทำการ ประมวลผล และจัดทำตารางวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ นำเสนอ และสรุปผล โดยใช้สถิติในการ วิเคราะห์ ดังนี้

6.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยสถิติความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

6.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด สำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งใช้เกณฑ์ประมาณค่าของเบส์ท์ (Best 1978 : 169-175) กำหนดค่า 5 ระดับ จำแนกตามค่าคะแนน ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ระดับค่าเฉลี่ย ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.50 - 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตมีความเหมาะสมมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตมีความเหมาะสมมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตมีความเหมาะสมปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตมีความเหมาะสมน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

ระดับค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

4.50 - 5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรมีมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรมีมาก

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

2.50 - 3.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรมีปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรมีน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรมีน้อยที่สุด

6.3 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

6.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด โดยใช้สถิติการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

6.5 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	เบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t – Distribution
F-Prob.p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
P	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Sig.
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ จากการทดสอบสมมติฐานที่ใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ คำนวณได้ ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

7. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลทดสอบเครื่องมือนำไปทดลองใช้และผลวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างโดยการนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยการนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยการนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 4 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ t-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้สถิติทดสอบ F-test หรือ One-Way Analysis of Variance (One – Way ANOVA) ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป หากพบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติความแตกต่างระหว่างคู่ การวิเคราะห์นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ส่วนที่ 5 ค่าสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient Correlation) โดยกำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) ที่ระดับค่า $p < .05$ หรือระดับค่าความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95

8. สรุปผลการศึกษา ตามประเด็นวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
9. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานคลังจังหวัด

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 จำนวน 140 คน เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ทำการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาสามารถนำเสนอเป็น 7 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด

ส่วนที่ 3 การศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด

ส่วนที่ 4 การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 5 การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 6 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 140 ชุด ผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะประชากรศาสตร์	กลุ่มตัวอย่าง	
	ความถี่ (n=140)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	30	21.40
หญิง	110	78.60
รวม	140	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	16	11.40
31 - 40 ปี	29	20.70
41 - 50 ปี	51	36.40
51 - 60 ปี	44	31.40
รวม	140	100.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	51	36.40
สมรส	77	55.00
หย่า/หม้าย	12	8.60
รวม	140	100.00
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา	3	2.10
ปวช. ปวส.	25	17.90
ปริญญาตรี	90	64.30
ปริญญาโท	22	15.70
รวม	140	100.00

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	กลุ่มตัวอย่าง	
	ความถี่ (n=140)	ร้อยละ (%)
5. ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	109	77.86
ลูกจ้างประจำ	9	6.43
พนักงานราชการ	14	10.00
ลูกจ้างชั่วคราว	8	5.71
รวม	140	100.00
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร		
น้อยกว่า 10 ปี	39	27.90
11 - 20 ปี	31	22.10
21 - 30 ปี	55	39.30
30 ปีขึ้นไป	15	10.70
รวม	140	100.00
7. ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบในองค์กร		
ระดับหัวหน้าหน่วยงาน	8	5.72
ระดับหัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย	24	17.14
ระดับผู้ปฏิบัติงาน	108	77.14
อื่นๆ		
รวม	140	100.00
8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000.- บาท	22	15.70
10,001 - 25,000 บาท	71	50.70
25,001 - 40,000 บาท	42	30.00
40,000 บาทขึ้นไป	5	3.60
รวม	140	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่าบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดกลุ่มตัวอย่าง 140 คน มีข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 140 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.60 รองลงมาเป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 21.40

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 140 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.40 รองลงมามีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.40

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 140 คน ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมาไม่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 36.40

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 140 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.30 รองลงมาในระดับการศึกษา ปวช. ปวส. คิดเป็นร้อยละ 17.90

ประเภทบุคลากร กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 140 คน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 77.86 รองลงมาพนักงานราชการคิดเป็นร้อยละ 10

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 140 คน มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในองค์กรมา 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.30 รองลงมา น้อยกว่า 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 27.90

ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบในองค์กร กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 140 คน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ระดับผู้ปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 77.14 รองลงมาระดับหัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 17.14

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 140 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.70 รองลงมามีรายได้ 25,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30

ผลงานวิทยนักรศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ในภาพรวมและด้านต่าง ๆ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น และชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 140 ชุด ผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานคลังจังหวัด	n = 140		
	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม	3.06	0.83	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ	3.36	0.64	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.53	0.80	มาก
4. ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถ ของตนเอง	3.63	0.59	มาก
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	3.67	0.58	มาก
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.55	0.64	มาก
7. ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น	3.04	0.48	ปานกลาง
8. ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม	3.84	0.48	มาก
รวม	3.46	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 สามารถอธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด มีระดับเหมาะสมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46 โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า ปัจจัยด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคมมีค่าผลรวมมีระดับเหมาะสมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ 3.63 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีระดับเหมาะสมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.04

ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน รายด้านทั้ง 8 ด้าน สามารถอธิบายได้ตามตารางที่ 11 - 18

ตารางที่ 11 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามด้าน
ค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็น ธรรม	ระดับความคิดเห็น							S.D.	ความ คิดเห็น
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)				
1.ท่านมีความพอใจใน ค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่ได้รับในปัจจุบัน	13 (9.3)	22 (15.7)	68 (48.6)	28 (20.0)	9 (6.4)	2.98	0.99	ปาน กลาง	
2.ค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ	9 (6.4)	23 (16.4)	67 (47.9)	32 (22.9)	9 (6.4)	3.06	0.95	ปาน กลาง	
3.ค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับ ส่วนงานอื่นที่คล้ายกันถือว่า เพียงพอ และเป็นธรรม	6 (4.3)	32 (22.9)	58 (41.4)	36 (25.7)	8 (5.7)	3.05	0.94	ปาน กลาง	
4.ท่านพอใจในสวัสดิการ ต่าง ๆ ที่ได้รับ	2 (1.4)	25 (17.9)	59 (42.1)	45 (32.1)	9 (6.4)	3.24	0.87	ปาน กลาง	
5.ค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่ท่านได้รับเพียงพอ ต่อการ ดำรงชีวิต	4 (2.9)	41 (29.3)	58 (41.4)	30 (21.4)	7 (5.0)	2.96	0.90	ปาน กลาง	
รวม						3.06	0.83	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 11 สามารถอธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดกลุ่มตัวอย่าง 140 คน จำแนกตามด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรมมีระดับเหมาะสมปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.06 โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า ปัจจัยด้านทุกด้านมีระดับเหมาะสมปานกลาง สำหรับปัจจัยด้านพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.24 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนงานอื่นที่คล้ายกันถือว่าเพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และ 3.05 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่ท่านได้รับเพียงพอ ต่อการดำรงชีวิตโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.96



ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 12 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตาม
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระดับความคิดเห็น							ระดับความคิดเห็น
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	\bar{X}	S.D.	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1. ท่านรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน	1	1	43	76	18	3.75	0.76	มาก
	(0.7)	(0.7)	(30.7)	(54.3)	(12.9)			
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมเรื่องความปลอดภัยให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ	35	37	45	20	2	2.38	1.07	ปานกลาง
	(25.0)	(26.4)	(32.1)	(14.3)	(1.4)			
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความสะดวก สบาย และเหมาะสม (การถ่ายเทของสภาพอากาศ)	1	15	54	64	6	3.41	0.79	ปานกลาง
	(0.7)	(10.7)	(38.6)	(45.7)	(4.3)			
4. สถานที่ทำงานของท่านสะอาดและถูกสุขลักษณะ	1	3	47	83	6	3.63	0.67	มาก
	(0.7)	(2.1)	(33.6)	(59.3)	(4.3)			
5. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของท่าน	1	9	41	75	14	3.65	0.80	มาก
	(0.7)	(6.4)	(29.3)	(53.6)	(10.0)			
รวม						3.36	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 สามารถอธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดกลุ่มตัวอย่าง 140 คน จำแนกตามด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูก

สุขลักษณะมีระดับเหมาะสมปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.36 โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า ปัจจัยด้านรู้สึกลดอคฤกษ์ขณะปฏิบัติงานมีระดับเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงาน สะอาด และถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และ 3.63 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านหน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมเรื่องความปลอดภัยให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีระดับเหมาะสมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.38



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 13 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตาม
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น							ระดับ ความ คิดเห็น
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}	S.D.	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1.ท่านมีความพึงพอใจใน ตำแหน่งงานที่ทำอยู่เพียงใด	1	6	55	53	24	3.64	0.89	มาก
	(0.7)	(4.3)	(39.3)	(37.9)	(17.1)			
2.ท่านพอใจกับความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานของท่าน	8	14	57	40	20	3.33	1.07	ปาน กลาง
	(5.7)	(10.0)	(40.7)	(28.6)	(14.3)			
3.หน่วยงานของท่านส่งเสริม สนับสนุนท่านไปสู่ตำแหน่ง หน้าที่สูงขึ้น	4	22	41	59	13	3.37	0.99	ปาน กลาง
	(2.9)	(15.7)	(29.3)	(42.1)	(9.3)			
4.ท่านคิดว่าการพิจารณาความดี ความชอบที่ได้รับมาจากความขยัน หมั่นเพียร และตั้งใจทำงาน	6	9	41	67	16	3.53	0.97	มาก
	(4.3)	(6.4)	(29.3)	(47.9)	(11.4)			
5.ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมาย งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบมากขึ้น	5	2	37	80	15	3.67	0.87	มาก
	(3.6)	(1.4)	(26.4)	(57.1)	(10.7)			
6.ผู้บังคับบัญชาให้ความรู้สึก มั่นคงในการทำงาน	1	8	50	58	22	3.63	0.89	มาก
	(0.7)	(5.7)	(35.7)	(41.4)	(15.7)			
รวม						3.53	0.80	มาก

จากตารางที่ 13 สามารถอธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
คลังจังหวัด จำแนกตามด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีระดับเหมาะสมมาก โดยมี
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.53 โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า ปัจจัยด้านมีโอกาสได้รับ

มอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ ด้านมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่เพียงใด และ ด้านผู้บังคับบัญชาให้ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ 3.63 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านท่านพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน มีระดับเหมาะสมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.33



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 14 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตาม
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนา ขีดความสามารถของตนเอง	ระดับความคิดเห็น							S.D.	ความ คิดเห็น
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)				
1. ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิด สร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ใน งาน	1	6	52	65	16	3.63	0.77	มาก	
	(0.70)	(4.30)	(37.10)	(46.40)	(11.40)				
2. ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงาน ที่ใช้ความรู้ ความสามารถและ รับผิดชอบมากขึ้น	0	4	44	76	16	3.74	0.69	มาก	
	(0.0)	(2.9)	(31.4)	(54.3)	(11.4)				
3. ท่านพอใจกับโอกาสในการ พัฒนาทักษะความสามารถที่ หน่วยงานมอบหมาย	0	2	51	71	16	3.72	0.67	มาก	
	(0.0)	(1.40)	(36.4)	(50.7)	(11.4)				
4. ท่านมีโอกาสดำเนินการอบรม ในงานที่ท่านสนใจ	1	11	55	68	5	3.46	0.72	ปาน กลาง	
	(0.7)	(7.90)	(39.3)	(48.6)	(3.6)				
5. ท่านได้รับการอบรมในสายงาน ของท่านเสมอ	0	85	46	8		2.46	0.63	ปาน กลาง	
	(0.0)	(60.7)	(32.9)	(5.7)	(0.7)				
รวม						3.63	0.59	มาก	

จากตารางที่ 14 สามารถอธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดกลุ่มตัวอย่าง 140 คน จำแนกตามด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมีระดับเหมาะสมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า ปัจจัยด้านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถและรับผิดชอบมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.74 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านพอใจกับโอกาสในการพัฒนาทักษะ

ความสามารถ ที่หน่วยงานมอบหมาย และด้านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และ 3.63 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้าน ท่านได้รับการอบรมในสายงานของท่านเสมอ มีระดับความเหมาะสมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.46

ตารางที่ 15 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตาม
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	น้อย ที่สุด (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	ปาน กลาง (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	มาก ที่สุด (ร้อยละ)			
1.สำนักงานคลังจังหวัดมีการจัด งานพบปะสังสรรค์ให้บุคลากร เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	0	71	55	12	2	2.61	0.70	ปาน กลาง
	(0.0)	(50.7)	(39.3)	(8.6)	(1.4)			
2.ท่านได้รับความร่วมมือในการ ทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	0	13	48	64	15	3.57	0.80	มาก
	(0.0)	(9.3)	(34.3)	(45.7)	(10.7)			
3.ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้	0	0	27	83	30	4.02	0.64	มาก
	(0.0)	(0.0)	(19.3)	(59.3)	(21.4)			
4.เพื่อนร่วมงานรับฟังความ คิดเห็นของท่าน	0	5	49	73	22	3.80	0.74	มาก
	(0.0)	(3.6)	(28.6)	(52.1)	(15.7)			
5.เมื่อมีปัญหาในการทำงานเพื่อน ร่วมงานจะช่วยท่านเสมอ	2	13	49	57	19	3.55	0.89	มาก
	(1.4)	(9.3)	(35.0)	(40.7)	(13.6)			
รวม						3.67	0.58	มาก

จากตารางที่ 15 สามารถอธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
คลังจังหวัดกลุ่มตัวอย่าง 140 คน จำแนกตามด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล

อื่น มีระดับเหมาะสมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67 โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า ปัจจัยด้านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน และเมื่อมีปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานจะช่วยท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และ 3.55 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านสำนักงานคลังจังหวัดมีการจัดงานพบปะสังสรรค์ให้บุคลากรเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีระดับความเหมาะสมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.61



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 16 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตาม
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น ในเรื่องงานได้อย่างเต็มที่	1	7	53	55	24	3.67	0.84	มาก
	(0.7)	(5.0)	(37.9)	(39.3)	(17.1)			
2. ท่านสามารถปฏิเสธงานหรือ หน้าที่ที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และอยู่นอกเหนือ ความรับผิดชอบของท่าน	4	28	75	25	8	3.04	0.85	ปาน กลาง
	(2.9)	(20.0)	(53.6)	(17.9)	(5.7)			
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานเคารพสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวล่วงชีวิตส่วนตัวของ ท่าน	2	8	37	78	15	3.69	0.79	มาก
	(1.4)	(5.7)	(26.4)	(55.7)	(10.7)			
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอ ภาคในการปฏิบัติงาน	3	6	44	66	21	3.69	0.85	มาก
	(2.1)	(4.3)	(31.4)	(47.1)	(15.0)			
5. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสิทธิ ของท่าน	1	6	46	70	17	3.69	0.76	มาก
	(0.7)	(4.3)	(32.9)	(50.0)	(12.1)			
รวม						3.56	0.64	มาก

จากตารางที่ 16 สามารถอธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดกลุ่มตัวอย่าง 140 คน จำแนกตามด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานมีระดับเหมาะสมมาก โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.56 โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวล่วงชีวิตส่วนตัวของท่าน

ด้านผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับสิทธิของท่าน ทั้งสามด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันคือ 3.69 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานได้อย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67 ส่วนปัจจัยด้านท่านสามารถปฏิเสธงานหรือหน้าที่ที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน มีระดับความเหมาะสมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.04



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 17 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตาม
ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น

ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงาน กับชีวิตด้านอื่น	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1.ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับเวลาทำงาน ของท่าน	5	13	50	62	10	3.42	0.89	ปาน กลาง
	(3.6)	(9.3)	(35.7)	(44.3)	(7.1)			
2.บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำ ต่อที่บ้านหรือทำงาน ในวันหยุด โดยไม่ได้รับค่าตอบแทน	5	25	68	36	6	3.09	0.86	ปาน กลาง
	(3.60)	(17.9)	(48.6)	(25.7)	(4.3)			
3.ท่านมีเวลาเป็นส่วนตัวและดูแล ครอบครัวน้อยลง เพราะลักษณะ งานที่ท่านรับผิดชอบ	0	5	44	56	27	2.88	0.95	ปาน กลาง
	(0.0)	(3.6)	(31.4)	(40.0)	(19.3)			
4.บ่อยครั้งที่ท่านถูกรบกวนเรื่อง งานในเวลาพักผ่อน	16	44	59	18	3	2.62	0.92	ปาน กลาง
	(11.4)	(31.4)	(42.1)	(12.9)	(2.1)			
5.ลักษณะงานปัจจุบันทำให้ท่าน สามารถจัดสรรเวลาทำงาน และ เวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	16	44	59	18	0	3.20	0.73	ปาน กลาง
	(11.4)	(31.4)	(42.1)	(12.9)	(0.0)			
รวม						3.05	0.48	ปาน กลาง

จากตารางที่ 17 สามารถอธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
คลังจังหวัดกลุ่มตัวอย่าง 140 คน จำแนกตามด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น มี
ระดับเหมาะสมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.05 โดยเมื่อพิจารณาในผลของปัจจัยทุก
ด้านแล้วพบว่า มีระดับเหมาะสมปานกลาง โดยที่ปัจจัยด้านปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความ
เหมาะสมกับเวลาทำงานของท่านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.42 รองลงมาคือปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจุบันทำให้ท่านสามารถจัดสรรเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และปัจจัยด้านบ้อยครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านหรือทำงาน ในวันหยุดโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.20 และ 3.09 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านปัจจัยด้านบ้อยครั้งที่ท่านถูกรบกวนเรื่องงานในเวลาพักผ่อน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.62

ตารางที่ 18 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตาม
ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม

ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	มากที่สุด (ร้อยละ)			
1.อาชีพของท่านได้รับการยอมรับจากสังคม	0 (0.0)	1 (0.7)	24 (17.1)	63 (45.0)	51 (36.4)	4.15	0.81	มาก
2.ท่านให้ความร่วมมือกับนโยบายในการประหยัดพลังงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (10.7)	85 (60.7)	39 (27.9)	4.14	0.70	มาก
3.สำนักงานคลังจังหวัดได้รับความเชื่อถือจากสังคมภายนอก	0 (0.0)	4 (2.9)	26 (18.6)	67 (47.9)	42 (30.0)	4.02	0.85	มาก
4.สำนักงานคลังจังหวัดมีการดำเนินกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อและช่วยเหลือสังคม เช่น การมอบสิ่งของให้โรงเรียน ฯ	4 (2.9)	13 (9.3)	66 (47.1)	47 (33.6)	9 (6.4)	3.29	0.89	ปานกลาง
5.ท่านมีส่วนร่วมในงานที่สำนักงานคลังจังหวัดช่วยเหลือสังคมเสมอ	0 (0.0)	10 (7.1)	45 (32.1)	72 (51.4)	12 (8.6)	3.59	0.81	มาก
รวม						3.84	0.48	มาก

จากตารางที่ 18 สามารถอธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดกลุ่มตัวอย่าง 140 คน จำแนกตามด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม มีระดับเหมาะสมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.84 โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า ปัจจัยด้านอาชีพของท่านได้รับการยอมรับจากสังคม มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านให้ความร่วมมือกับนโยบายในการประหยัดพลังงาน และด้านสำนักงานคลังจังหวัด ได้รับความเชื่อถือจากสังคมภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ 4.02 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านสำนักงานคลังจังหวัดมีการดำเนินกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบและช่วยเหลือสังคม เช่น การมอบสิ่งของให้โรงเรียน ฯ มีระดับความเหมาะสมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.29

ส่วนที่ 3 การศึกษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ในภาพรวมและด้านต่าง ๆ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมของ ความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 140 ชุด ผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ในเขต 7	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร	4.05	0.61	มาก
2. ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร	3.69	0.441	มาก
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.16	0.421	ปานกลาง
รวม	3.63	0.49	มาก

จากตารางที่ 19 สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด มีระดับเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.63 โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละ

ด้านแล้วพบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และสุดท้ายปัจจัยด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีระดับเหมาะสมปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร รายด้านทั้ง 3 ด้าน สามารถอธิบายได้ตามตารางที่ 20 - 22 ดังนี้



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 20 ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตาม
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายรวมถึงค่านิยมของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1.ท่านมีความภาคภูมิใจในการ เป็นบุคลากรของสำนักงานคลัง จังหวัด	0	1	23	69	47	4.15	0.71	มาก
	(0.0)	(0.7)	(16.4)	(49.3)	(33.6)			
2.ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ สำนักงานคลังจังหวัดมีการจัดขึ้น ด้วยความเต็มใจเสมอ						4.10	0.60	มาก
(จำนวน)	0	0	19	88	33			
(ร้อยละ)	0.00	0.00	13.60	62.90	23.60			
3.เป้าหมายการทำงานของท่าน และของสำนักงานคลังจังหวัดมี ความสอดคล้องกัน	1	7	28	76	28	3.87	0.81	มาก
	(0.7)	(5.0)	(20.0)	(54.3)	(20.0)			
4.ท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่าง เพื่อตอบสนองเป้าหมายของ สำนักงานคลังจังหวัด	0	0	26	73	41	4.12	0.68	มาก
	(0.0)	(0.0)	(18.6)	(32.1)	(29.3)			
5.ท่านเข้มแข็งแก้ไขข้อกล่าวหาเมื่อ ได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงสำนักงานคลัง จังหวัดในทางเสียหาย	0	5	23	62	47	4.01	0.99	มาก
	(0.0)	(3.6)	(16.4)	(44.3)	(33.6)			
รวม						4.05	0.61	มาก

จากตารางที่ 20 สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
คลังจังหวัดกลุ่มตัวอย่าง 140 คน จำแนกตามด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยม
ขององค์กร มีระดับเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.05 โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละ

ด้านแล้วพบว่า ปัจจัยทุกด้านมีระดับเหมาะสมมาก โดยที่ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อตอบสนองเป้าหมายของสำนักงานคลังจังหวัดและด้านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่สำนักงานคลังจังหวัดมีการจัดขึ้นด้วยความเต็มใจเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และ 4.10 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านเป้าหมายการทำงานของท่านและของสำนักงานคลังจังหวัดมีความสอดคล้องกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.87



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 21 ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตาม
ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้องจักร

ด้านความเต็มใจและใช้ความ พยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ในห้องจักร	ระดับความคิดเห็น							ระดับ ความ คิดเห็น
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}	S.D.	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1.ท่านพร้อมจะปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายทุกอย่างเพื่อ ความก้าวหน้าของสำนักงานคลัง จังหวัด	0	0	21	78	41	4.14	0.65	มาก
	(0.0)	(0.0)	(15.0)	(55.7)	(29.3)			
2.แม้ไม่ใช่งานของท่านแต่เพื่อ ผลประโยชน์ของสำนักงานคลัง จังหวัดท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเหลือ	0	0	26	70	44	4.13	0.69	มาก
	(0.0)	(0.0)	(18.6)	(50.0)	(31.4)			
3.ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์กับ สำนักงานคลังจังหวัดอย่างเต็ม ความสามารถ	0	0	18	65	57	4.28	0.68	มาก
	(0.0)	(0.0)	(12.9)	(46.4)	(40.7)			
4.ท่านทำทุกอย่างโดยคำนึงถึง ประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานคลัง จังหวัดจะได้รับเสมอ	0	1	20	70	49	4.19	0.69	มาก
	(0.0)	(0.7)	(14.3)	(50.0)	(35.0)			
5.สำนักงานคลังจังหวัดไม่ใช่ของ ท่านคนเดียว จึงทำงานให้ผ่านไป วัน ๆ	70	44	23	3	0	4.29	0.82	มาก
	(50.0)	(31.4)	(16.4)	(2.1)	(0.0)			
รวม						4.21	0.71	มาก

จากตารางที่ 21 สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
คลังจังหวัดกลุ่มตัวอย่าง 140 คน จำแนกตามด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการ

ปฏิบัติงานในห้องจักร มีระดับเหมาะสมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาในผลของปัจจัยทุกด้านแล้วพบว่า มีระดับเหมาะสมมาก โดยที่ปัจจัยด้านสำนักงานคลังจังหวัดไม่ไช่ของท่านคนเดียว จึงทำงานให้ผ่านไปวัน ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสำนักงานคลังจังหวัดอย่างเต็มความสามารถ และด้านทำทุกอย่างโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานคลังจังหวัดจะได้รับเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และ 4.19 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านแม้ไม่ไช่งานของท่านแต่เพื่อผลประโยชน์ของสำนักงานคลังจังหวัดท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.13



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 22 ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตาม
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระดับความคิดเห็น							S.D.	ระดับความคิดเห็น
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	\bar{X}			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)				
1. ท่านคิดผิดที่มาทำงานที่สำนักงานคลังจังหวัด	55	52	25	6	2	4.09	0.93	มาก	
	(39.3)	(37.1)	(17.9)	(4.3)	(1.4)				
2. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่นหากสำนักงานคลังจังหวัดเห็นว่าเหมาะสม	7	12	58	44	19	3.40	0.99	ปานกลาง	
	(5.0)	(8.6)	(41.4)	(31.0)	(13.6)				
3. ท่านพร้อมที่จะลาออกหรือย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่นทันทีที่มีโอกาสและข้อเสนอที่ดีกว่า	40	21	53	16	10	2.53	1.22	ปานกลาง	
	(28.6)	(15.0)	(37.9)	(11.4)	(7.1)				
4. เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยังมีความผูกพันกับสำนักงานคลังจังหวัด	2	8	17	64	49	4.07	0.92	มาก	
	(1.4)	(5.7)	(12.1)	(45.7)	(35.0)				
5. ท่านคิดว่าสำนักงานคลังจังหวัดเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับท่าน	1	10	35	51	43	3.89	0.99	มาก	
	(0.7)	(7.1)	(25.0)	(36.4)	(30.7)				
รวม						3.78	1.05	มาก	

จากตารางที่ 22 สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดกลุ่มตัวอย่าง 140 คน จำแนกตามด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีระดับเหมาะสมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า ปัจจัยด้านท่านคิดผิดที่มาทำงานที่สำนักงานคลังจังหวัด มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.09 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านทำงานนานขึ้น ท่านยังมีความผูกพันกับสำนักงานคลังจังหวัด และปัจจัย

ด้านคิดว่าสำนักงานคลังจังหวัดเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และ 3.89 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านท่านพร้อมที่จะลาออกหรือย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่นทันทีที่มีโอกาสและข้อเสนอที่ดีกว่า มีระดับเหมาะสมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.53

ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ผลการศึกษเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำนวน 8 ด้าน กับปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีการทดสอบค่าสถิติที (t-test) จำแนกตามเพศ และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของแอลเอสดี (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) ผลการศึกษาสามารถอธิบายได้ดังตารางที่ 23 - 29

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย (n=30)		หญิง (=110)		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม	2.83	.97	2.88	.85	-3.07	.465
2.ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.28	.49	3.40	.59	-1.009	.087
3.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.43	.743	3.44	.87	-.012	.216
4.ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	3.52	.49	3.64	.62	-.934	.074
5.ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.64	.62	3.64	.62	-.070	.415
6.ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.57	.59	3.64	.62	-.048	.685
7.ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น	3.06	.41	3.07	.42	-.048	.685
8.ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม	3.79	.42	3.83	.48	-.371	.121

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 23 ผู้ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน คือด้านด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) พบว่า บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ชายและหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	Df.	MS	F	Sig
1.ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.35	3	.12	.15	.93
	ภายในกลุ่ม	106.99	136	.79		
	รวม	107.33	139			
2.ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	.32	3	.11	.32	.81
	ภายในกลุ่ม	45.06	136	.33		
	รวม	45.38	139			
3.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.50	3	.17	.23	.88
	ภายในกลุ่ม	99.67	136	.73		
	รวม	100.17	139			
4.ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.18	3	.39	1.10	.35
	ภายในกลุ่ม	48.54	136	.36		
	รวม	49.72	139			
5.ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	.22	3	.07	.186	.91
	ภายในกลุ่ม	54.31	136	.39		
	รวม	54.53	139			
6.ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.19	3	.06	.152	.93
	ภายในกลุ่ม	58.31	136	.43		
	รวม	58.51	139			
7.ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น	ระหว่างกลุ่ม	.10	3	.03	.176	.91
	ภายในกลุ่ม	24.86	136	.18		
	รวม	24.95	139			
8.ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.17	3	.06	.258	.86
	ภายในกลุ่ม	30.65	136	.23		
	รวม	30.83	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปจากตารางที่ 24 ผู้ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน คือด้านด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม โดยใช้การทดสอบค่า F-test พบว่า บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน



ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดจันทบุรีตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	Df.	MS	F	Sig
1.ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.07	2	1.03	1.35	.26
	ภายในกลุ่ม	105.26	137	.77		
	รวม	107.33	139			
2.ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	.71	2	.35	1.08	.34
	ภายในกลุ่ม	44.68	137	.33		
	รวม	45.38	139			
3.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.09	2	.05	.06	.94
	ภายในกลุ่ม	100.08	137	.73		
	รวม	100.17	139			
4.ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.06	2	.03	.08	.92
	ภายในกลุ่ม	49.66	137	.36		
	รวม	49.72	139			
	ภายในกลุ่ม	30.80	137	.22		
	รวม	30.83	139			
5.ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	.57	2	.287	.728	.485
	ภายในกลุ่ม	53.95	137	.394		
	รวม	54.53	139			
6.ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.23	2	.117	.276	.760
	ภายในกลุ่ม	58.27	137	.425		
	รวม	58.51	139			
7.ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น	ระหว่างกลุ่ม	.48	2	.238	1.332	.267
	ภายในกลุ่ม	24.48	137	.179		
	รวม	24.95	139			
8.ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.03	2	.013	.057	.944
	ภายในกลุ่ม	30.80	137	.225		
	รวม	30.81	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปจากตารางที่ 25 ผู้ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน คือด้านด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม โดยใช้การทดสอบค่า F-test พบว่า บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน



ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	Df.	MS	F	Sig
1.ด้านค่าตอบแทน เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.53	3	.18	.22	.88
	ภายในกลุ่ม	106.80	136	.79		
	รวม	107.33	139			
2.ด้านสภาพการทำงานที่ มีความปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	.99	3	.33	1.01	.39
	ภายในกลุ่ม	44.39	136	.33		
	รวม	45.38	139			
3.ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.68	3	.56	.78	.51
	ภายในกลุ่ม	98.49	136	.72		
	รวม	100.17	139			
4.ด้านโอกาสในการใช้ และพัฒนาขีด ความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.19	3	.07	.18	.91
	ภายในกลุ่ม	49.52	136	.36		
	รวม	49.72	139			
5.ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.70	3	.57	1.46	.23
	ภายในกลุ่ม	52.83	136	.39		
	รวม	54.53	139			
6.ด้านสิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.69	3	.23	.55	.65
	ภายในกลุ่ม	57.81	136	.43		
	รวม	58.50	139			
7.ด้านความสมดุลใน สถานที่ทำงานกับชีวิต ด้านอื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.74	3	.58	3.40	.02
	ภายในกลุ่ม	23.21	136	.17		
	รวม	24.95	139			
8.ด้านชีวิตการทำงานมี ความเกี่ยวข้องกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.54	3	.18	.82	.49
	ภายในกลุ่ม	30.28	136	.22		
	รวม	30.83	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปจากตารางที่ 26 ผู้ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน คือด้านด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม โดยใช้การทดสอบค่า F-test พบว่า บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน



ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตาม
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	Df.	MS	F	Sig
1.ด้านค่าตอบแทน เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.85	3	.28	.36	.78
	ภายในกลุ่ม	106.47	136	.73		
	รวม	107.33	139			
2.ด้านสภาพการทำงานที่ มีความปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	1.11	3	.31	1.12	.34
	ภายในกลุ่ม	44.27	136	.33		
	รวม	45.39	139			
3.ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.72	3	.57	.79	.50
	ภายในกลุ่ม	98.45	136	.72		
	รวม	100.17	139			
4.ด้านโอกาสในการใช้ และพัฒนาขีด ความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.23	3	.41	1.15	.33
	ภายในกลุ่ม	48.49	136	.35		
	รวม	49.72	139			
5.ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	.27	3	.09	.22	.88
	ภายในกลุ่ม	54.26	136	.39		
	รวม	54.53	139			
6.ด้านสิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.09	3	.03	.07	.98
	ภายในกลุ่ม	58.42	136	.43		
	รวม	58.506	139			
7.ด้านความสมดุลใน สถานที่ทำงานกับชีวิต ด้านอื่น	ระหว่างกลุ่ม	.320	3	.11	.59	.62
	ภายในกลุ่ม	24.634	136	.18		
	รวม	24.954	139			
8.ด้านชีวิตการทำงานมี ความเกี่ยวข้องกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.287	3	.09	.43	.74
	ภายในกลุ่ม	30.538	136	.23		
	รวม	30.825	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปจากตารางที่ 27 ผู้ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน คือด้านด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม โดยใช้การทดสอบค่า F-test พบว่า บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน



ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	Df.	MS	F	Sig
1.ด้านค่าตอบแทน เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.75	2	.37	.48	.62
	ภายในกลุ่ม	106.58	137	.78		
	รวม	107.33	139			
2.ด้านสภาพการทำงานที่ มีความปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	.01	2	.01	.01	.98
	ภายในกลุ่ม	45.38	137	.33		
	รวม	45.38	139			
3.ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.89	2	.44	.61	.54
	ภายในกลุ่ม	99.28	137	.73		
	รวม	100.17	139			
4.ด้านโอกาสในการใช้ และพัฒนาขีด ความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.18	2	.09	.25	.78
	ภายในกลุ่ม	49.54	137	.36		
	รวม	49.72	139			
5.ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	.44	2	.22	.56	.57
	ภายในกลุ่ม	54.08	137	.39		
	รวม	54.53	139			
6.ด้านสิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.15	2	.08	.18	.84
	ภายในกลุ่ม	58.35	137	.43		
	รวม	58.51	139			
7.ด้านความสมดุลใน สถานที่ทำงานกับชีวิต ด้านอื่น	ระหว่างกลุ่ม	.56	2	.28	1.58	.21
	ภายในกลุ่ม	24.39	137	.18		
	รวม	24.95	139			
8.ด้านชีวิตการทำงานมี ความเกี่ยวข้องกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.29	2	.14	.65	.53
	ภายในกลุ่ม	30.54	137	.22		
	รวม	30.83	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปจากตารางที่ 28 ผู้ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน คือด้านด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม โดยการใช้การทดสอบค่า F-test พบว่า บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน



ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดจันทบุรีตามรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	Df.	MS	F	Sig
1.ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.60	3	.87	1.12	.34
	ภายในกลุ่ม	104.73	136	.77		
	รวม	107.33	139			
2.ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	.74	3	.25	.75	.52
	ภายในกลุ่ม	44.64	136	.33		
	รวม	45.38	139			
3.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.73	3	1.24	1.75	.16
	ภายในกลุ่ม	96.45	136	.71		
	รวม	100.17	139			
4.ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.08	3	.36	1.01	.39
	ภายในกลุ่ม	48.64	136	.36		
	รวม	49.72	139			
5.ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.27	3	.43	1.08	.36
	ภายในกลุ่ม	53.26	136	.39		
	รวม	54.53	139			
6.ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.53	3	.51	1.22	.31
	ภายในกลุ่ม	56.97	136	.42		
	รวม	58.51	139			
7.ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.35	3	.45	2.60	.06
	ภายในกลุ่ม	23.60	136	.17		
	รวม	24.95	139			
8.ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.44	3	.48	2.21	.09
	ภายในกลุ่ม	29.39	136	.22		
	รวม	30.83	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปจากตารางที่ 29 ผู้ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน คือด้านค่าตอบแทน เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงาน ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลใน สถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม โดยใช้การทดสอบค่า F-test พบว่า บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 เปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลา ในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ รายได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ผลการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน คลังจังหวัดในเขต 7 จำนวน 3 ด้าน กับปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีการทดสอบค่าสถิติที (t – test) จำแนก ตามเพศ และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way ANOVA) จำแนกตามอายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี ของแอลเอสดี (Fisher’s Least-Significant Difference; LSD) ผลการศึกษา สามารถอธิบายได้ตาม ตารางที่ 30 – 37

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7
จำแนกตามเพศ

ความผูกพันที่มีต่อองค์กร	ชาย		หญิง		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร	4.11	.61	4.12	.63	-.051	.780
2.ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร	3.73	.47	3.65	.45	.790	.909
3.ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.10	.42911	3.11	.45	-.178	.798

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปจากตารางที่ 30 ผู้ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กร คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยใช้การทดสอบค่าที่ t-test พบว่า บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ชายและหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามอายุ

ความผูกพันที่มีต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	Df.	MS	t	Sig
1.ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.65	3	.22	.54	.66
	ภายในกลุ่ม	54.54	136	.41		
	รวม	55.19	139			
2.ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.73	3	.24	1.14	.33
	ภายในกลุ่ม	28.82	136	.21		
	รวม	29.55	139			
3.ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.59	3	.20	1.00	.39
	ภายในกลุ่ม	26.86	136	.20		
	รวม	27.46	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปจากตารางที่ 31 ผู้ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กร คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยใช้การทดสอบค่าที่ F-test พบว่า บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จันทบุรี
ตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันที่มีต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	Df.	MS	t	Sig
1.ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.18	2	.09	.22	.80
	ภายในกลุ่ม	55.02	137	.40		
	รวม	55.19	139			
2.ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.24	2	.12	.56	.57
	ภายในกลุ่ม	29.31	137	.21		
	รวม	29.55	139			
3.ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.07	2	.03	.17	.85
	ภายในกลุ่ม	27.39	137	.20		
	รวม	27.46	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปจากตารางที่ 32 ผู้ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กร คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยใช้การทดสอบค่าที่ F-test พบว่า บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จันทบุรี
ตามระดับการศึกษา

ความผูกพันที่มีต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	Df.	MS	t	Sig
1.ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.23	3	.08	.18	.91
	ภายในกลุ่ม	54.96	136	.40		
	รวม	55.19	139			
2.ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.22	3	.74	3.68	.01*
	ภายในกลุ่ม	27.33	136	.20		
	รวม	29.55	139			
3.ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.027	3	.01	.044	.99
	ภายในกลุ่ม	27.43	136	.20		
	รวม	27.46	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปจากตารางที่ 33 ผู้ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กร คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยใช้การทดสอบค่าที่ F-test พบว่า บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบของค่าแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร

ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	มัธยม	ปวช. ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
			(1)	(2)	(3)	(4)
			3.86	3.80	3.70	3.40
ผลรวม	มัธยม	3.86	-			
	ปวช. ปวส.	3.80		-		.003*
	ปริญญาตรี	3.70			-	.006*
	ปริญญาโท	3.40		.003*	.003*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 34 ผลจากการวิเคราะห์ตารางที่ 31 ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) เพื่อหาว่าคู่ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษา ปวช. ปวส. มีความผูกพันที่มีต่อองค์กรด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างจากบุคลากรระดับการศึกษาปริญญาโท

บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันที่มีต่อองค์กรด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ส่วนที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

ความผูกพันที่มีต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	Df.	MS	t	Sig
1.ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.27	3	.09	.22	.88
	ภายในกลุ่ม	54.92	136	.40		
	รวม	55.19	139			
2.ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.12	3	.04	.19	.91
	ภายในกลุ่ม	29.43	136	.22		
	รวม	29.55	139			
3.ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.39	3	.13	.65	.58
	ภายในกลุ่ม	27.07	136	.20		
	รวม	27.46	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปจากตารางที่ 35 ผู้ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กร คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยใช้การทดสอบค่าที่ F-test พบว่า บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลงานวิทยนักรศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จําแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความผูกพันที่มีต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	Df.	MS	t	Sig
1.ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.67	2	.33	.84	.44
	ภายในกลุ่ม	54.53	137	.40		
	รวม	55.19	139			
2.ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.28	2	.14	.65	.52
	ภายในกลุ่ม	29.27	137	.21		
	รวม	29.55	139			
3.ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.06	2	.03	.16	.85
	ภายในกลุ่ม	27.39	14	.20		
	รวม	27.46	14			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปจากตารางที่ 36 ผู้ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กร คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยใช้การทดสอบค่าที่ F-test พบว่า บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามรายได้

ความผูกพันที่มีต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	Df.	MS	t	Sig
1.ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.71	3	.24	.59	.62
	ภายในกลุ่ม	54.48	136	.40		
	รวม	55.19	139			
2.ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.36	3	.12	.56	.64
	ภายในกลุ่ม	29.19	136	.22		
	รวม	29.55	139			
3.ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.41	3	.47	2.45	.067
	ภายในกลุ่ม	26.05	136	.19		
	รวม	27.46	139			
	รวม	29.55	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปจากตารางที่ 37 ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กร คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้องค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยใช้การทดสอบค่าที่ F-test พบว่า บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 6 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด

สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด เป็นไปในทางบวก

การวิเคราะห์ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ผู้ศึกษาใช้วิธีการทดสอบความสัมพันธ์โดยหาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด โดยรวม

ความผูกพันที่มีต่อองค์กร	จำนวน (n)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P
คุณภาพชีวิตการทำงาน	140	0.093	.143

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 38 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = 0.093$) อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.00 เป็นไปตามข้อสมมุติฐานการศึกษา

ผลวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด รายงาน สามารถอธิบายได้ตามตารางที่ 39 - 41

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 39 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันที่มีต่อองค์กร	จำนวน (n)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P
1.ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม	140	.427	.000*
2.ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	140	.412	.000*
3.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	140	.506	.000*
4.ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	140	.499	.000*
5.ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	140	.654	.000*
6.ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	140	.518	.000*
7.ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น	140	.045	.000*
8.ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม	140	.647	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 39 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของบริบทสอบเท่ากับ 0.000

ตารางที่ 40 สัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร
สังกัดสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ใน
การปฏิบัติงานในองค์กร

ความผูกพันที่มีต่อองค์กร	จำนวน (n)	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	P
1.ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม	140	.391	.000*
2.ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ	140	.256	.000*
3.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	140	.510	.000*
4.ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถ ของตนเอง	140	.371	.000*
5.ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล อื่น	140	.687	.000*
6.ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	140	.567	.000*
7.ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น	140	0.87	.000*
8.ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม	140	.570	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 40 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรด้านความ
เต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีค่า
ระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.000

ตารางที่ 41 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ความผูกพันที่มีต่อองค์กร	จำนวน (n)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P
1.ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม	140	-.216	.000*
2.ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	140	.220	.000*
3.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	140	.179	.000*
4.ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	140	.310	.000*
5.ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	140	.302	.000*
6.ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	140	.260	.000*
7.ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น	140	-.097	.000*
8.ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม	140	.169	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 41 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ส่วนใหญ่มีความผูกพันที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.000

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้ 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด 2. เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด 3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ 4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ 5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด โดยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานใช้แนวคิดและเกณฑ์การวัดของ Richard E. Walton (1974) จำนวน 8 ด้าน และเรื่องความผูกพันที่มีต่อองค์กรใช้แนวคิดและเกณฑ์การวัดของ Steers (1977) จำนวน 3 ด้าน

ในการศึกษานี้ใช้แบบเจาะจงโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 จำนวน 140 คน ผลการศึกษาที่ได้นำมาสรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะในการศึกษา และข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ได้ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

ผลสํานักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด สามารถสรุปผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน และข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษารวม 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด

ส่วนที่ 3 การศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด

ส่วนที่ 4 การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 5 การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 6 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คนพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.60 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.40 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.30 เป็นข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 77.86 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในองค์กรมา 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.30 มีตำแหน่งงานระดับผู้ปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 77.14 และมีรายได้ระหว่าง 10,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.70

ส่วนที่ 2 การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด

บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีระดับเหมาะสมปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ส่วนด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม และด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีระดับเหมาะสมปานกลาง

ส่วนที่ 3 การศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด

บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีระดับเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคมมีค่าสูงสุด รองลงมาคือด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร ส่วนด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีระดับเหมาะสมปานกลาง

ส่วนที่ 4 การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดแตกต่างกัน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

1. บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด เพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	
		สอดคล้อง	ไม่ สอดคล้อง
1. เพศชายและเพศหญิง	แตกต่างกัน	-	/
2. อายุต่างกัน	แตกต่างกัน	-	/
3. สถานภาพสมรสต่างกัน	แตกต่างกัน	-	/
4. ระดับการศึกษาต่างกัน	แตกต่างกัน	-	/
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน	แตกต่างกัน	-	/
6. ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	แตกต่างกัน	-	/
7. รายได้ต่างกัน	แตกต่างกัน	-	/

ส่วนที่ 5 การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในองค์กร ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด แตกต่างกัน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

1. บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด ชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
2. บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
3. บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
4. บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
5. บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
6. บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
7. บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 43 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	
		สอดคล้อง	ไม่ สอดคล้อง
4.1 เพศชายและเพศหญิง	แตกต่างกัน	-	/
4.2 อายุต่างกัน	แตกต่างกัน	-	/
4.3 สถานภาพสมรสต่างกัน	แตกต่างกัน	-	/
4.4 ระดับการศึกษาต่างกัน	แตกต่างกัน	/	-
4.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน	แตกต่างกัน	-	/
4.6 ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	แตกต่างกัน	-	/
4.7 รายได้ต่างกัน	แตกต่างกัน	-	/

ส่วนที่ 6 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรผลการศึกษารูปได้ว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.093 แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 จึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 44 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

การทดสอบสมมติฐาน	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	
		สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร	สัมพันธ์ทางบวก	/	-

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ 5 ประเด็น ดังนี้

2.1 การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด โดยรวมมีระดับเหมาะสมปานกลาง ตามเกณฑ์ของ Richard E. Walton (1974) จำนวน 8 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ปัจจัยด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ($\bar{X}=3.84$) เนื่องจากสำนักงานคลังจังหวัดเป็นหน่วยงานภาครัฐขึ้นกับกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งกรมบัญชีกลางได้ดำเนินการกิจการถึง 120 ปีแล้ว ดังนั้น บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานคลังจังหวัดเนื่องจากเป็นงานที่ได้รับการยอมรับ มีเกียรติศักดิ์ศรีในความเป็นบุคลากรขององค์กรที่ได้มีโอกาสให้บริการแก่หน่วยงานภาครัฐ และประชาชน อำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม โดยงานหลักของสำนักงานคลังจังหวัด คือ ดำเนินการเกี่ยวกับการกำกับตรวจสอบและอนุมัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ จัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจและการคลังจังหวัด จัดทำผลิตภัณฑ์รวมจังหวัด การใช้จ่ายงบประมาณ และรายงานการเงินของจังหวัด ให้คำปรึกษาด้านการบัญชี การตรวจสอบภายใน กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ด้านการเงิน การคลังและการพัสดุ แก่ส่วนราชการ เร่งรัดและติดตามการใช้จ่ายเงินของจังหวัด รวมถึงปฏิบัติงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายจากจังหวัด กรมบัญชีกลาง และตามนโยบายของรัฐบาล จากภารกิจหน้าที่ขององค์กรส่งผลให้บุคลากรรับรู้ได้ถึง การได้รับการยอมรับจากสังคมด้วยดีตลอดมา ตรงกับทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ของ Maslow ในขั้นตอนที่ 3 เรื่องความต้องการทางสังคมและความรัก และ ทฤษฎี ERG ของเคลตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) เรื่องความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น Relatedness Needs (R) ความต้องการความรักชื่นชมและยอมรับจากสังคม

ถึงแม้คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรมจะมีระดับเหมาะสมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X}=3.06$ เป็นลำดับที่ 7 ใน 8 ด้าน เมื่อเทียบรายได้กับภาคเอกชนซึ่งมีรายได้และผลตอบแทนในระดับสูง โดยรายได้ของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดหมายถึงรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม ประกอบด้วย เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการค่าการศึกษาบุตร สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จ บำนาญ ของตัวบุคลากรเองและครอบครัวที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป ซึ่งมีความเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ส่วนด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย $\bar{X}=3.04$ และอยู่ในลำดับสุดท้ายของคุณภาพชีวิต 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Walton ซึ่งสอดคล้องกับความเปราะบางและความสำคัญของปัญหาที่ทำการศึกษ อันเนื่องมาจากการปรับบทบาทภารกิจภาครัฐเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ มีการบริหารงานยุคใหม่รูปแบบการทำงานปรับเปลี่ยนไปในเชิงวิชาการมากขึ้น ปัจจุบันได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information System) เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยลดภาระงานประจำ (Routine) ของสำนักงานคลังจังหวัดที่มีอยู่เดิมให้มีปริมาณน้อยลง ขณะเดียวกันก็มีการเพิ่มบทบาทภารกิจใหม่ให้สำนักงานคลังจังหวัด เน้นการปฏิบัติงานในเชิงวิชาการมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ยังมีแนวคิดที่จะพัฒนาสำนักงานคลังจังหวัดให้กลายเป็นศูนย์ข้อมูลการคลังประจำจังหวัด เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ว่าราชการจังหวัด (Chief Financial Officer System) ภารกิจของสำนักงานคลังจังหวัด โดยได้นำระบบการรับจ่ายเงินภาครัฐที่เปลี่ยนจากงานตรวจจ่ายฎีกาและการรับเงินตามใบนำส่งเงินในระบบมือ เข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ GFMS) ซึ่งส่งผลให้บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง ด้วยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เสริมสร้างความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรต้องใช้เวลาในการศึกษาเรียนรู้วิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับคำถามการศึกษารองลงมาเรื่องงานในเวลาพักผ่อนบ่อยครั้ง มีระดับเหมาะสมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X}=2.62$ ซึ่งน้อยที่สุดในด้านนี้ และ บุคลากรมีเวลาเป็นส่วนตัวและดูแลครอบครัวน้อยลง เพราะลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีระดับเหมาะสมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X}=2.88$ ซึ่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่นมีระดับความเหมาะสมน้อยกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านอื่น จากผลทดสอบครั้งนี้ พบความสอดคล้องกับสถิติงานนา หงส์แก้ว (2552) ที่ได้การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดพื้นที่เขต 7 พบว่า ในภาพรวม คุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจำนวนมากไปหาจำนวนน้อย ในระดับมากอันดับ 1 ได้แก่ การคำนึงถึงความ เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงาน ร่วมกัน และความมั่นคง

และความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนระดับปานกลางมี 5 ด้าน ได้แก่ สติทวิส่วนบุคคล สภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม และจังหวะชีวิตโดยรวม สอดคล้องบางส่วนกับ กาญจนา แดงมาดี (2545) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากข้าราชการตำรวจสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรและสารวัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจปีงบประมาณ พ.ศ. 2544 จำนวน 234 นาย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด โดยรวมมีระดับเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.63$ ตามแนวคิดและเกณฑ์การวัดของ Steers (1977) จำนวน 3 ด้านเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด $\bar{X} = 4.05$ อันเนื่องมาจากบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและยอมรับที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างทุ่มเทแรงกาย แรงใจ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนภารกิจให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนดไว้ พยายามแก้ไขปัญหาคืออุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างไม่ย่อท้อ มีความเข้าใจต่อเป้าหมาย กลยุทธ์ขององค์กร ส่งผลให้ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบาย หรือแผนกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งในปัจจุบันในภาครัฐได้นำเกณฑ์คุณภาพในการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้ กำหนดให้แต่ละส่วนราชการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ซึ่งเชื่อมโยงมาจากแผนบริหารราชการแผ่นดินของประเทศ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และกำหนดเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติทั้งงานด้านนโยบาย งานตามภารกิจ และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย โดยถ่ายทอดเป้าหมายตัวชี้วัดไปสู่ระดับองค์กร หัวหน้าหน่วยงาน และระดับบุคคล ซึ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรก็สามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุดแล้ว ยังเป็นแรงจูงใจในด้านการวัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรายบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณาผลการขึ้นเงินเดือน การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีอีกด้วย จึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กรมีระดับเหมาะสมมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.69$ รองจากด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร สอดคล้องกับความหมายของ บุชานัน (Buchanan 1974, อ้างถึงใน สุขใจญา เกศศิริตระกูล 2551 : 7-8) ได้ให้คำนิยามของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ

องค์กร (identification) เป็นการแสดงออกซึ่งเป้าหมายและค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และ 3) ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ (loyalty) รวมทั้งความรู้สึกรักใคร่ผูกพันต่อองค์กร และจากผลการศึกษาในครั้งนี้ ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับเหมาะสมมาก 2 ด้านดังที่ได้กล่าวข้างต้น ยกเว้นด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกสภาพขององค์กร มีระดับเหมาะสมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.16$ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรยังคงมีความรักความผูกพันกับองค์กร ไม่คิดว่าตัวเองคิดผิดที่มาทำงานที่สำนักงานคลังจังหวัด ส่วนความคิดไม่ลาออกหรือย้ายไปทำหน่วยงานอื่นเมื่อมีโอกาสหรือมีข้อเสนอแนะที่ดีกว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย เพราะยังทำงานกับสำนักงานคลังจังหวัดนานยังมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น แต่ก็ยังมีเหตุที่ทำให้บุคลากรรู้สึกที่ถอดถอนกับการปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานในปัจจุบัน ปริมาณงานที่มากขึ้น ค่าตอบแทนภาครัฐที่ปรับไม่ทันกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่มีการเปลี่ยนแปลง บุคลากรบางส่วนอาจตัดสินใจเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ (Early Retirement) เพื่อประโยชน์ที่จะได้รับ ปัจจุบันบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการร้อยละ 77.86 มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.43 รองลงมาคืออายุ 51-60 คิดเป็นร้อยละ 31.43 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.3 รองลงมาคือมีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.90 จะเห็นได้ว่าบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 มีอายุมากและมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก จึงมีโอกาสน้อยมากที่จะออกหรือไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 จึงร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้องค์กร สอดคล้องในเรื่องของระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎี Side-bet ของเบคเกอร์ (Becker) ได้พัฒนามาจากการอบรมการศึกษาของแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน สิ่งสำคัญ คือ บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้น เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งนั้นต่อไป จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการยึดมั่นผูกพันไว้ และอีกประเด็นคืองานอาชีพข้าราชการถือว่าเป็นงานอาชีพที่มีเกียรติ ข้าราชการได้รับเงินเดือนเป็นสิ่งตอบแทนที่แน่นอน โดยมีอัตราเงินเดือนขั้นต้นขึ้นอยู่กับตำแหน่งในสายการบังคับบัญชา ระดับการศึกษา และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงาน ดังนั้นบุคลากรที่อยู่กับองค์กรมานาน ย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ลำบากกว่าคนที่เข้ามาทำงานไม่นาน

2.3 การศึกษาเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยรวม ของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เฉพาะ

ปัจจัย ด้านเพศและด้านรายได้ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันแตกต่างกัน อภิปรายผลรายด้านมีดังนี้

เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ทั้งชายและหญิงมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรส่วนใหญ่ค่อนข้างมากจึงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 ส่วนใหญ่มีอายุค่อนข้างมาก 41 ปีขึ้นไป บุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมในการเคารพผู้อาวุโสกว่า ทำให้บรรยากาศของความเป็นมิตร เอื้ออาทรต่อกัน อบอุน ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่ เป็นพวก จึงมีความผูกพันต่อองค์กรและมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 ส่วนใหญ่ที่มีสถานภาพสมรสและมีอายุค่อนข้างมาก การดำเนินชีวิตของสมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจลักษณะการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน จึงมีความผูกพันต่อองค์กรและมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีเมื่อมาทำงานกับสำนักงานคลังจังหวัด เนื่องจากตำแหน่งงานในปัจจุบันสำนักงานคลังจังหวัดได้ปรับเปลี่ยน โครงสร้างตำแหน่งงานจากลักษณะงานประจำ เป็นลักษณะงานด้านวิชาการ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีได้พัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อ เพื่อให้มีวุฒิทางการศึกษารองรับตำแหน่งงานที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้มีบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและความพึงพอใจในองค์กร จึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรค่อนข้างมาก เมื่อทำงานในสำนักงานคลังจังหวัดนานๆ เกิดความพึงพอใจในองค์กร จึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดที่ปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 21 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรและมีคุณภาพชีวิตมีความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ส่วน

ใหญ่มีตำแหน่งงานในระดับผู้ปฏิบัติงาน จึงมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิต มีไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดที่มีตำแหน่งงานในระดับผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรและมีคุณภาพชีวิตมีความเหมาะสมมากที่สุด

รายได้ที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ส่วนใหญ่มีรายได้ค่อนข้างสูงจึงมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตมีไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดที่มีรายได้ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตมีความเหมาะสมมากที่สุด

ซึ่งผลการศึกษานี้เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าสอดคล้องบางประเด็นกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่ระดับตำแหน่งงาน สายงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยของอนันต์ ครอบรูป (2549) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในด้าน เพศ อายุ และระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านประสพการณ์การทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่ำกว่า 5 ปี คับ 16 - 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

2.4 จากการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด พบว่ามีความสัมพันธ์กันในด้านบวก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความผูกพันที่มีต่อองค์กรสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในเชิงบริหาร

จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ดังนี้

3.1.1 ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม

พิจารณาในเรื่องของอัตราค่าจ้าง หรือ เงินเดือน ให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด

3.1.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความปลอดภัย รวมทั้งมีการจัดอบรมเรื่องความปลอดภัยให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

3.1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

สร้างมาตรฐานในการพิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นอย่างยุติธรรม ให้โอกาสและสนับสนุนการทำความดีความชอบจากความขยันหมั่นเพียร และตั้งใจทำงาน หรือแรงกระตุ้นในการศึกษาต่อให้กับบุคลากร เช่น การปรับค่าวุฒิการศึกษาให้หลังจากจบการศึกษา หรือในการสอบเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง จะพิจารณาจากคุณวุฒิ และความสามารถของบุคลากรภายในก่อน

3.1.4 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ให้โอกาส สนับสนุนบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดเข้ารับการอบรมในงานที่บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดสนใจ และสายงานที่บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดรับผิดชอบอยู่

3.1.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

จัดให้มีกิจกรรม หรือการสนทนาการ ที่ช่วยเสริมสร้าง ความรัก ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนสามารถสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยลดภาวะความตึงเครียดให้บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขตเดียวกันหรือระหว่างเขต

3.1.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

องค์กรควรปรับปรุงเรื่องความสามารถในการปฏิเสธงานหรือหน้าที่ที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดเพราะอาจเกิดผลเสียมากกว่าได้

3.1.7 ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น

องค์กรควรจัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความพร้อม และ ให้อำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้กับบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด หรือบางครั้งควรพิจารณาในเรื่องของความเหมาะสมของงานกับบุคลากรสำนักงานคลัง

3.1.8 ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้องค์กร

ผู้บังคับบัญชาควรจะแลกเปลี่ยน หรือ รับฟังความคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดเพื่อการมีส่วนร่วม และเป็นการสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรด้วย

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันที่มีต่อองค์กร และผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาเห็นสมควรให้ศึกษา ดังต่อไปนี้

3.2.1 ควรจะมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลางซึ่งเป็นราชการในส่วนกลางด้วย เพื่อเปรียบเทียบในความเหมือนหรือแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค รวมถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันด้วย

3.2.2 ควรจะมีศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดทุก 3-5 ปี เปรียบเทียบผลการศึกษากครั้งนี้โดยใช้เป็นปกติวิสัย

3.2.3 ศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร เช่น ปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรม แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ในบทบาทด้านการเงินที่ปรึกษาให้กับผู้ว่าการจังหวัด (Chief Financial Officer : CFO) และลักษณะการปฏิบัติงานในบทบาทคณะผู้บริหารการคลังประจำจังหวัด (คบจ.) เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลาย

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กนกวรรณ ชูชีพ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้.” วารสารข้าราชการ 54, 5 (กันยายน-ตุลาคม 2552) : 34-36.

กรมบัญชีกลาง. กองการเจ้าหน้าที่. “รายงานการประชุมอัตรากำลังบุคลากรส่วนภูมิภาค.”

1 ตุลาคม 2553. (อัดสำเนา)

กรมบัญชีกลาง. สำนักงานคลังเขต 7. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป. “รายงานการประชุมอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7.” 1 ตุลาคม 2553. (อัดสำเนา)

กาญจนา แดงมาดี. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2545.

ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒนา. “ปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.

ชาญชัย อาจินสมการ. พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สหมิตรออฟเซต, 2535.

ดิน ปรัชญพฤทธิ. การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530.

ธิดิกานุกา หงส์แก้ว. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด พื้นที่เขต 7.”

การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาบริหารบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 2552.

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. การบริหารบุคคลคนรุ่นใหม่. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2532.

ทิพวรรณ สิริคุณ. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขา รัฐศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.

ธีรนุช ติระณะประกิจ. “แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการคลังในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขา วิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.

นพรัตน์ รุ่งอุทัยศิริ. “มิติใหม่แผนพัฒนาบุคลากร.” จุฬาลงกรณ์วารสาร 23, 8 (กรกฎาคม–
ธันวาคม 2533) : 19.

นฤมล ศุภมลคง. “คุณภาพชีวิตการของบุคลากรในโรงพยาบาลสนามจันทร์จังหวัดนครปฐม.”
ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2551.

นารีรัตน์ สร้อยสกุล. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรตํารวจ.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, 2544.

นิตย์ สัมมาพันธ์. เทคนิควิธีการวิเคราะห์นโยบาย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2540.

บุญเลิศ สิริภักทวิช. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตใน
การทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาศิลปศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2541.

บุญแสง ชีระภากร. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน.” วารสารพัฒนาข้าราชการ 25, 1
(มกราคม–มีนาคม 2533) : 5-7.

ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ. สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance) ในการ
เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล.
กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2550.

วนิดา เหลืองสัจกุล. “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ
บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี.” การค้นคว้า
อิสระปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

วาริกา รวีเหลือง. “ความผูกพันของทรัพยากรมนุษย์ต่อองค์การภาครัฐของไทย.” วารสาร
ข้าราชการ 55, 3 (พฤษภาคม–มิถุนายน 2553) : 41-54 .

วิลาสินี ชื่นโม. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานคุม
ประพฤติสังกัดสำนักงานคุมประพฤติ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.

- วิสุทธิ อุดมะ. “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
ศึกษาริการอำเภอ ในเขตการศึกษา6.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2533.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรี. “แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544).” 2550.
- _____. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549).” 2545.
- _____. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554).” 2550.
- สีมา สีมานนท์. “หลักสูตรเฉพาะสำหรับรองรับการทำงานตามระบบจำแนกตำแหน่งและ
ค่าตอบแทนใหม่.” เอกสารประกอบการฝึกอบรม สำหรับผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านการ
บริหารทรัพยากรบุคคลเสนอที่สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพมหานคร, 2550. (อัดสำเนา)
- สุขใจญา เกศศิริตระกูล. “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการ
จัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2551.
- อนันต์ กรอบรูป. “คุณภาพชีวิตของผู้บริหารสถานศึกษา ดังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

ภาษาต่างประเทศ

- Allen, N. J., and B. D. Grisaffe. “Employee commitment to the Organization and Customer
reactions mapping the linkages.” Human Resource Management Review 11 (2001) :

209-236.

- Allen, N. J., and P. J. Meyer. “The measurement and antecedents of affective, continuance and
normative commitment to the organization.” Journal of Occupational Psychology 63
(1990) : 1-18.

- Alutto, Joseph A., Lawrence Hrebiniak and Alonso Roman. “On Operationalizing the Concept of
Commitment.” Social Force 51 (August 1973) : 448-555

- Becker, Howard Saul. “Note on the Concept of Commitment.” American Journal of Sociology 66
(July 1960) : 32-42.

- Benkhoff, B. "Ignoring commitment is costly New approaches establish the missing link between commitment and performance." Human Relations 50 (1997) : 701-749.
- Bernadin, John, and Russell Yoyce E. A. Human Resources Management. Toronto : McGrew-hill, 1993.
- Buchanan, Bruce. "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work." Administrative Science Quarterly 19 (July 1974) : 68.
- Commeiras, N., and C. Fournier. "Critical evaluation of Porter et al.'s Organizational Commitment Questionnaire: Implications for researchers." Journal of personal Selling & Sales Management 21 (2001) : 239-245.
- Comming, T. G., and C. G. Worley. Organization Development and Change. Ohio : South-Western College Publishing, 1997.
- Compbell, Ronald F., Bridger Edwin M., and Nystrand Paphael O. Introduction to Educaion Administration. Boston : Allyn and Bacon, 1980.
- Davis, K. Human Behavior at work : Organization Behavior. New York : McGraw-Hill, 1981.
- Davis, K., and J. W. Newstrom. Human Behavior at Work: Organizational Behavior. 8th ed. Singapore : McGrew-hill, 1983.
- Delamotte, Yves, and Takezawa Shin-ichi. Quality of Working Life in International Perspective. Switzerland : International Labor Organization, 1993.
- Dressler, G. Personnel Human Resoure Management. 5th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1991.
- Dunham, R. B., A. J. Grube, and B. M. Castaned. "Organizational commitment: The utility of an integrative definition." Journal of Applied Psychology 79 (1994) : 370-380.
- Greenberg, James, and Baron Austen Richard. Behavior in Organizations. 4th ed. Needham Heights : Allyn and Bacon, 1995.
- Hackett, R. D., P. Bycio, and A. P. Hausdrf. "Further assessments of Meyer and Allen's (1991) Three-component model of organizational commitment." Journal of Applied Psychology 79 (1994) : 15-23.
- Herbert, John. "Developmenta of alife Quality Inventory." Dissertation Abstracts 35 (July 1971) : 572-B.
- Hodgetts, M. R. Modern Human Relation at Work. 5th ed. Fort Worth, TX : Dryden Press, 1993.

- Huse, E. And Thomas G Cummings. Organization Development and Change. 3rd ed. Minnesota : West Publishing, 1985.
- Iverson, R. D., and M. D. Buttigieg. "Affective, normative and continuance commitment : Can the 'Right kind' of commitment be manage?." Journal of Management Studies 36 (1999) : 307-333.
- Katz, Daniel, and Rober Kahn. The Social Psychology of Organizations. New York : John Wiley & Sons, 1966.
- Kerce, Edwin W., and Steve B. Kewley. "Quality of Work Life in Organizations Methods and Benefits In Improving Organizational Survey: New Directions Methods and Applications. Newbury Park : SAGE Publication, 1993.
- Ko, J. W., J. L. Price, and W. C. Mueller. "Assessment of Myer and Allen's Three-component model of organizational commitment in South Korea." Journal of Applied Psychology 82 (1997) : 961-973.
- Koontz, Harold, and Wehrich Heinz. Management. Tokyo : McGraw-Hill, 1988.
- Marsh, Robert and Hiroshi Mammari. "Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study." Administrative Science Quarterly 22 (August 1979) : 57.
- Mathieu, J. E., and M. D. Zajac. "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment." Psychological Bulletin 108 (1990) : 171-194.
- McClelland, David C. Power ; The Inner Experience. New York : Irvington Publishers Inc., 1975.
- Meyer, J. P., and N. J. Allen. "A three-component conceptualization of organizational commitment." Human Resource Management Review 1 (1991) : 35-38.
- Michell, Terrence R. and Jone R. Larson. People in organization: An Introduction to Organizational Behavior. 3 rd ed. Singapare : McGraw-Hill, 1987.
- Ostroff, C. "The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An Organizational level analysis." Journal of Applied Psychology 77 (1992) : 963-974.
- Porter, L. W. et al. "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians." Journal of Applied Psychology 59 (1974) : 603-609.
- Robbin, S. P. Organizational Behavior. 5th ed. New Jesey : Prentice-hall, 1991.

- Schermerhorn, John R. Managing Organization Behavior. New York : John Wiley & Sons, 1997.
- Schuler, R. S., N. J. Beutell, and S. A. Youngblood. Effective Personal Management. 3rd ed. Minnesota : West Publishing, 1989.
- Shrovan, D. J. Quality of Work Life : Perspectives for business. Massachusetts : The public sector, 1989.
- Steers, Richards M. Introduction to Organization Behavior. 3rd ed. Boston : Scott Fore Snan and Company, 1988.
- Steers, Richards M. and Lance Porter. Motivation and Work Behavior. 2nd ed. New York : McGraw-Hill, 1991.
- Steers, Richards M. and Lyman Porter. Motivation and Work Behavior. New York : McGraw-hill, 1983.
- Suliman, A., and P. Lles. "Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment performance relationship: A new look." Journal of Managerial Psychology 1999 : 407–426.
- Tausky, Curt. "Productivity, Incentives, and the Quality of Work Life." Nation 13 (November – December 1982) : 56.



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน
ที่มีต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลประกอบการทำวิจัยระดับปริญญาโท ของนางปริยาพร พาสนาวุติพงศ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 โดยประเมินตามความเป็นจริง เนื่องจากคำตอบของท่านจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงใคร่ขอให้ท่านได้โปรดกรณาดอบแบบสอบถามนี้ รวม 3 ตอน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม หากมีข้อสงสัยสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม โทร. 086-168-3286 นางปริยาพร พาสนาวุติพงศ์ ผู้วิจัย

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในข้อที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ข้อ 1 เพศ ชาย หญิง

ข้อ 2 อายุ

ไม่เกิน 30 ปี 31 - 40 ปี
 41 - 50 ปี 51 - 60 ปี

ข้อ 3 สถานภาพสมรส โสด สมรส

หย่า/หย้าย

ข้อ 4 ระดับการศึกษา

มัธยม ปวช. ปวส.
 ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท

ข้อ 5 ประเภทบุคลากร

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ
 พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว

ข้อ 6 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

น้อยกว่า 10 ปี 11 - 20 ปี
 21 - 30 ปี 30 ปีขึ้นไป

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ข้อ 7 ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบในองค์กร

ระดับหัวหน้าหน่วยงาน ระดับหัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย
 ระดับผู้ปฏิบัติงาน อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ข้อ 8 รายได้ (เงินเดือน / ค่าจ้าง / ค่าตอบแทน)

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000.- บาท 10,001 - 25,000 บาท
 25,001 - 40,000 บาท 40,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 คำถามเพื่อการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด หรือยอมรับข้อความโดยไม่มีข้อยกเว้น

มาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก หรือยอมรับข้อความโดยมีข้อยกเว้นเพียงเล็กน้อย

ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง หรือยอมรับข้อความปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย หรือยอมรับข้อความโดยมีข้อยกเว้นอยู่เป็นจำนวนมาก

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด หรือยอมรับข้อความโดยมีข้อยกเว้นมากที่สุด

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม					
1.ท่านมีความพอใจในค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่ได้รับในปัจจุบัน					
2.ค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ					
3.ค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนงานอื่นที่คล้ายกันถือว่าเพียงพอและเป็นธรรม					
4.ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ					
5.ค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านที่ 2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ					
1. ท่านรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน					
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมเรื่องความปลอดภัยให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ					
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความสะดวกสบาย และเหมาะสม (การถ่ายเทของสถานอากาศ)					
4. สถานที่ทำงานของท่านสะอาด และถูกสุขลักษณะ					
5. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของท่าน					
ด้านที่ 3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
1. ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่เพียงใด					
2. ท่านพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน					
3. หน่วยงานของท่านส่งเสริม สนับสนุนท่านไปสู่ตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น					
4. ท่านคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบที่ได้รับมาจากความขยันหมั่นเพียร และตั้งใจทำงาน					
5. ท่านมีโอกาสดำเนินการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น					
6. ผู้บังคับบัญชาให้ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน					

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านที่ 4 โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง					
1.ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ในงาน					
2.ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถและรับผิดชอบมากขึ้น					
3.ท่านพอใจกับโอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถที่หน่วยงานมอบหมาย					
4.ท่านมีโอกาสดำเนินการอบรมในงานที่ท่านสนใจ					
5.ท่านได้รับการอบรมในสายงานของท่านเสมอ					
ด้านที่ 5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
1.สำนักงานคลังจังหวัดมีกิจกรรมพบปะสังสรรค์ให้บุคลากรเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
2.ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
3.ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
4.เพื่อร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
5.เมื่อมีปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานจะช่วยท่านเสมอ					

สำนักงานคลังจังหวัดสุราษฎร์ธานี ระดับปริญญาตรี

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านที่ 6 สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน					
1. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานได้อย่างเต็มที่					
2. ท่านสามารถปฏิเสธงานหรือหน้าที่ที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ และอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน					
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวล้ำชีวิตส่วนตัวของท่าน					
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับสิทธิของท่าน					
ด้านที่ 7 ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น					
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงานของท่าน					
2. บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านหรือทำงานในวันหยุดโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน					
3. ท่านมีเวลาเป็นส่วนตัวและดูแลครอบครัวน้อยลง เพราะลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ					
4. บ่อยครั้งที่ท่านถูกรบกวนเรื่องงานในเวลาพักผ่อน					
5. ลักษณะงานปัจจุบันทำให้ท่านสามารถจัดสรรเวลาทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านที่ 8 ชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม					
1.อาชีพของท่านได้รับการยอมรับจากสังคม					
2.ท่านให้ความร่วมมือกับนโยบายในการประหยัดพลังงาน					
3.สำนักงานคลังจังหวัดได้รับความเชื่อถือจากสังคมภายนอก					
4.สำนักงานคลังจังหวัดมีการดำเนินกิจกรรมที่มึความรับผิดชอบต่อและช่วยเหลือสังคม เช่น การมอบสิ่งของให้โรงเรียน ฯ					
5.ท่านมีส่วนร่วมในงานที่สำนักงานคลังจังหวัดช่วยเหลือสังคมเสมอ					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 คำถามเพื่อการศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านที่ 1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร					
1.ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด					
2.ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่สำนักงานคลังจังหวัดมีการจัดขึ้นด้วยความเต็มใจเสมอ					
3.เป้าหมายการทำงานของท่านและของสำนักงานคลังจังหวัดมีความสอดคล้องกัน					
4.ท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อตอบสนองเป้าหมายของสำนักงานคลังจังหวัด					
5.ท่านชี้แจงแก้ไขข้อกล่าวหาเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงสำนักงานคลังจังหวัดในทางเสียหาย					
ด้านที่ 2 ความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร					
1.ท่านพร้อมจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของสำนักงานคลังจังหวัด					
2.แม้ไม่ใช่งานของท่านแต่เพื่อผลประโยชน์ของสำนักงานคลังจังหวัดท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเหลือ					
3.ท่านขยันดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสำนักงานคลังจังหวัดอย่างเต็มความสามารถ					
4.ท่านทำทุกอย่างโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานคลังจังหวัดจะได้รับเสมอ					
5.สำนักงานคลังจังหวัดไม่ใช่ของท่านคนเดียว จึงทำงานให้ผ่านไปวัน ๆ					

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านที่ 3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
1. ท่านคิดผิดที่มาทำงานที่สำนักงานคลังจังหวัด					
2. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่นหากสำนักงานคลังจังหวัดเห็นว่าเหมาะสม					
3. ท่านพร้อมที่จะลาออกหรือย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่นทันทีที่มีโอกาสและข้อเสนอที่ดีกว่า					
4. เมื่อท่านทำงานมานานขึ้น ท่านยังคงมีความผูกพันกับสำนักงานคลังจังหวัด					
5. ท่านคิดว่าสำนักงานคลังจังหวัดเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับท่าน					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

**บันทึกข้อความ**

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0-32594-043 ต่อ 41052

ที่ /2553

วันที่ 31 ธันวาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

ด้วยนางปรียาพร พาสนาวุฒิมงคล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานคลังจังหวัด กรณีศึกษาสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7" มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในกรณีนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พงษ์นนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0-32594-043 ต่อ 41052

ที่ /2553

วันที่ 21 ธันวาคม 2553

เรื่อง ขออนุญาตผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ธีรพงษ์ บัวหล้า

ด้วยนางปริยาพร พาสนาวุฒิพงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานคลังจังหวัด กรณีศึกษาสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7" มีความประสงค์จะขออนุญาตท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พลสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0-32594-043 ต่อ 41052

ที่ /2553

วันที่ ๒1 ธันวาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ธนิษฐ์ รัตนพงศ์ปัญญา

ด้วยนางปริยาพร พาสनावุฒิพงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานคลังจังหวัด กรณีศึกษาสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7" มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในกรณีนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พงษ์พันธ์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา



บันทึกข้อความ

- ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0-32594-043 ต่อ 41052
ที่ /2554 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2554
เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
-

เรียน อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

ด้วยนางปริยาพร พาสนาวุฒิพงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน กำลังดำเนินการ
ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มี
ต่อสำนักงานคลังจังหวัด กรณีศึกษาสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7" มีความประสงค์จะขอเรียน
เชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ใน
การนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาราย
ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พลุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ภาคผนวก ค
หนังสือขอตกลงเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 0520.303/

0420

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ
จังหวัดเพชรบุรี 76120

28 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอลดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน คลังจังหวัดอ่างทอง

ด้วย นางปรียาพร พาสนาวุฒิมงคล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน อยู่ระหว่างการ
ดำเนินการวิจัย เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ
สำนักงานคลังจังหวัด กรณีศึกษาสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7" มีความประสงค์ขอลดลองเครื่องมือ
วิจัย โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 15 ชุด ในกรณีนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความ
อนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือวิจัยกับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่าน และขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. 0 3259 4031

โทรสาร 0 3259 4023

ที่ ศธ 0520.303/ 0421



162

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ
จังหวัดเพชรบุรี 76120

๑๘ กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน คล้งจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้วย นางปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน อยู่ระหว่างการ
ดำเนินการวิจัย เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ
สำนักงานคลังจังหวัด กรณีศึกษาสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7” มีความประสงค์ขอตกลงเครื่องมือ
วิจัย โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 15 ชุด ในกรณีนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความ
อนุเคราะห์ในการตกลงเครื่องมือวิจัยกับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่าน และขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. 0 3259 4031

โทรสาร 0 3259 4023

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 0520.303/ 0412

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ
จังหวัดเพชรบุรี 76120

28 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คล้งจังหวัดสมุทรสงคราม

ด้วย นางปรียาพร พาสนาวุฒิมงคล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน อยู่ระหว่างการ
ดำเนินการวิจัย เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ
สำนักงานคลังจังหวัด กรณีศึกษาสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวม
ข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ คณะฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรด
อนุญาต และแจ้งบุคลากรของท่านทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้นักศึกษา
ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่าน และขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พลสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. 0 3259 4031

โทรสาร 0 3259 4023



165

ที่ ศธ 0520.303/ 0413

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ
จังหวัดเพชรบุรี 76120

๒๘ กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอดำเนินการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คลังจังหวัดสมุทรสาคร

ด้วย นางปรียาพร พาสนาวุฒิมงคล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน อยู่ระหว่างการ
ดำเนินการวิจัย เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ
สำนักงานคลังจังหวัด กรณีศึกษาสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวม
ข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ คณะฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรด
อนุญาต และแจ้งบุคลากรของท่านทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษา
ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่าน และขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. 0 3259 4031

โทรสาร 0 3259 4023



ที่ ศธ 0520.303/ 0414

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ
จังหวัดเพชรบุรี 76120

๒๘ กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขออนุมัติโครงการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คณบดีจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้วย นางปรียาพร พาสนาวุฒิมงคล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน อยู่ระหว่างการ
ดำเนินการวิจัย เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ
สำนักงานคลังจังหวัด กรณีศึกษาสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวม
ข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในกรณีนี้ คณะฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรด
อนุญาต และแจ้งบุคลากรของท่านทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษา
ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่าน และขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พลสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. 0 3259 4031

โทรสาร 0 3259 4023



167

ที่ ศธ 0520.303/ 0415

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ
จังหวัดเพชรบุรี 76120

28 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คลังจังหวัดเพชรบุรี

ด้วย นางปรียาพร พาสนาวุฒิมงคล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน อยู่ระหว่างการ
ดำเนินการวิจัย เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ
สำนักงานคลังจังหวัด กรณีศึกษาสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวม
ข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ คณะฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรด
อนุญาต และแจ้งบุคลากรของท่านทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษา
ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่าน และขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. 0 3259 4031

โทรสาร 0 3259 4023



168

ที่ ศธ 0520.303/ 0416

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ
จังหวัดเพชรบุรี 76120

28 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คล้งจังหวัดกาญจนบุรี

ด้วย นางปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน อยู่ระหว่างการ
ดำเนินการวิจัย เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ
สำนักงานคลังจังหวัด กรณีศึกษาสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวม
ข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ คณะฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรด
อนุญาต และแจ้งบุคลากรของท่านทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษา
ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่าน และขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พลสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. 0 3259 4031

โทรสาร 0 3259 4023



ที่ ศธ 0520.303/ 0417

169

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ
จังหวัดเพชรบุรี 76120

๒๘ กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอดความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คลังจังหวัดสุพรรณบุรี

ด้วย นางปรียาพร พาสนาวุฒิมงคล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน อยู่ระหว่างการ
ดำเนินการวิจัย เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ
สำนักงานคลังจังหวัด กรณีศึกษาสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวม
ข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในกรณีนี้ คณะฯ จึงใคร่ขอดความอนุเคราะห์จากท่านโปรด
อนุญาต และแจ้งบุคลากรของท่านทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษา
ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่าน และขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. 0 3259 4031

โทรสาร 0 3259 4023



170

ที่ ศธ 0520.303/ 0418

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ
จังหวัดเพชรบุรี 76120

28 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คลังจังหวัดราชบุรี

ด้วย นางปรียาพร พาสนาวุฒิมงคล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน อยู่ระหว่างการ
ดำเนินการวิจัย เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ
สำนักงานคลังจังหวัด กรณีศึกษาสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวม
ข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในกรณีนี้ คณะฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรด
อนุญาต และแจ้งบุคลากรของท่านทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษา
ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่าน และขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พลสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. 0 3259 4031

โทรสาร 0 3259 4023



ที่ ศธ 0520.303/ 0419

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ
จังหวัดเพชรบุรี 76120

๒๘ กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คลังจังหวัดนครปฐม

ด้วย นางปรียาพร พาสนาวุฒิมงคล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน อยู่ระหว่างการ
ดำเนินการวิจัย เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ
สำนักงานคลังจังหวัด กรณีศึกษาสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวม
ข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ คณะฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรด
อนุญาต และแจ้งบุคลากรของท่านทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษา
ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่าน และขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. 0 3259 4031

โทรสาร 0 3259 4023



ภาคผนวก จ
ผลการวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 45 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	56

ตารางที่ 46 Item-Total Statistics

รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ค่าตอบแทน1	202.1667	627.454	.347	.951
ค่าตอบแทน2	202.2000	621.200	.499	.950
ค่าตอบแทน3	202.0333	620.999	.505	.950
ค่าตอบแทน4	201.9000	638.783	.116	.952
ค่าตอบแทน5	202.3000	631.321	.270	.951
สภาพการทำงาน1	201.2667	627.030	.557	.950
สภาพการทำงาน2	202.5333	620.464	.501	.950
สภาพการทำงาน3	201.5667	634.323	.315	.951
สภาพการทำงาน4	201.3000	630.700	.515	.950
สภาพการทำงาน5	201.3333	631.264	.374	.951
ความก้าวหน้า1	201.4333	617.771	.784	.949
ความก้าวหน้า2	201.7333	613.306	.595	.950
ความก้าวหน้า3	201.8000	612.648	.629	.949
ความก้าวหน้า4	201.4667	621.568	.712	.949
ความก้าวหน้า5	201.3333	624.989	.761	.949
ความก้าวหน้า6	201.2333	624.047	.515	.950
โอกาส1	201.3667	622.930	.668	.949
โอกาส2	201.2667	621.306	.731	.949
โอกาส3	201.3000	623.803	.685	.950

ตารางที่ 46 (ต่อ)

รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
โอกาส4	201.6000	619.145	.654	.949
โอกาส5	201.4667	631.775	.377	.951
การทำงาน1	201.4000	616.869	.578	.950
การทำงาน2	201.2000	623.614	.613	.950
การทำงาน3	201.0000	624.828	.614	.950
การทำงาน4	201.3000	617.941	.806	.949
การทำงาน5	201.3333	621.471	.568	.950
สิทธิส่วนบุคคล1	201.3667	617.551	.772	.949
สิทธิส่วนบุคคล2	202.2667	622.202	.415	.951
สิทธิส่วนบุคคล3	201.3333	622.713	.603	.950
สิทธิส่วนบุคคล4	201.0667	618.754	.643	.949
สิทธิส่วนบุคคล5	201.2000	622.234	.652	.950
ความสมดุล1	201.5333	621.223	.651	.949
ความสมดุล2	202.1667	628.557	.302	.951
ความสมดุล3	202.4000	623.697	.330	.951
ความสมดุล4	202.5333	626.740	.288	.952
ความสมดุล5	201.7000	625.734	.435	.950
ชีวิตการทำงาน1	200.9333	635.720	.375	.951
ชีวิตการทำงาน2	201.0000	625.793	.585	.950
ชีวิตการทำงาน3	201.1000	616.783	.587	.950
ชีวิตการทำงาน4	202.1000	617.955	.475	.950
ชีวิตการทำงาน5	201.5333	624.189	.483	.950
ด้านความเชื่อมั่น1	200.9333	619.720	.741	.949
ด้านความเชื่อมั่น2	201.0000	617.448	.778	.949
ด้านความเชื่อมั่น3	201.2667	611.237	.812	.949

ตารางที่ 46 (ต่อ)

รายการ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความเชื่อมั่น4	201.0000	621.724	.707	.949
ด้านความเชื่อมั่น5	201.0667	617.513	.564	.950
ความเต็มใจ1	200.9333	620.409	.673	.949
ความเต็มใจ2	200.9000	616.852	.762	.949
ความเต็มใจ3	200.8667	619.361	.734	.949
ความเต็มใจ4	200.8333	620.420	.698	.949
ความเต็มใจ5	203.5667	645.495	-.007	.953
ความต้องการ1	203.3333	656.713	-.215	.954
ความต้องการ2	201.7667	622.392	.384	.951
ความต้องการ3	202.8333	640.489	.073	.953
ความต้องการ4	201.1000	617.955	.586	.950
ความต้องการ5	201.3667	613.826	.650	.949

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์
 ที่อยู่ 2/15 ซอย 7 ถนนพิพิธประสาท ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมือง
 จังหวัดนครปฐม 73000 โทร 0 8616 83286
 ที่ทำงาน สำนักงานคลังเขต 7 ส่วนวิชาการ เลขที่ 27/12 ถนนนวมเขตใต้
 ตำบลพระประโทน อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม โทร 0 3425 4023

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2526 สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาบัญชี
 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
 พ.ศ. 2528 สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แผนกวิชาการบัญชี
 วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
 พ.ศ. 2532 สำเร็จการศึกษาปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
 วิทยาลัยครูกำแพงเพชร
 พ.ศ. 2552 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ
 ภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2533 - 2539 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 3 สำนักงานคลังจังหวัดกำแพงเพชร
 พ.ศ. 2539 - 2540 นักวิชาการคลัง 4 สำนักงานคลังจังหวัดกำแพงเพชร
 พ.ศ. 2540 - 2543 นักวิชาการเงินและบัญชี 5 สำนักงานคลังจังหวัดกำแพงเพชร
 พ.ศ. 2543 - 2544 เจ้าหน้าที่บริหารงานการคลัง 6 สำนักงานคลังจังหวัด ฅ อำเภอปากพนัง
 พ.ศ. 2544 - 2546 นักวิชาการคลัง 6 สำนักงานคลังเขต 1 อยุธยา
 พ.ศ. 2546 - 2548 เจ้าหน้าที่บริหารงานการคลัง 7 สำนักงานคลังจังหวัด ฅ อำเภอเกาะสมุย
 พ.ศ. 2548 - 2550 เจ้าหน้าที่บริหารงานงานการคลัง 7 สำนักงานคลังจังหวัดอ่างทอง
 พ.ศ. 2550 - ปัจจุบัน นักวิชาการคลังชำนาญการ สำนักงานคลังเขต 7 นครปฐม