

คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ  
จังหวัดสมุทรปราการ

พงศภัค วังเร็ว

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
พฤษภาคม 2559  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ พงศ์ภัค วังเร็ว ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....*เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ*.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....*สุณี หงษ์วิเศษ*.....ประธาน  
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)

.....*ลือชัย วงษ์ทอง*.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)

.....*เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ*.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....*พัชนี ธารเสนา*..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธารเสนา)

วันที่...25...เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ....2559.....

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือ คุณดูแลเอาใจใส่ เป็นอย่างดีจากหลาย ๆ ฝ่าย คือ อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ (ประธานกรรมการสอบ และอาจารย์ที่ปรึกษา) อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ (กรรมการสอบ) อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง (กรรมการสอบ) อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ (กรรมการสอบ) ในการแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัย รวมทั้ง หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ นางสุดฤดี ศรีอรุณ นางสาวกัญจน์จนา คิคนุนาม นายภานุมาศ ม่วงสุข นายณัฐชนน พลกล้า และนางสาวขวัญใจ อินทโหม ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์และเพื่อนร่วมงานทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ ทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำ งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ตลอดจนพี่ ๆ เพื่อน และน้อง ๆ ที่คอยถามไถ่ด้วยความห่วงใย ที่ร่วมทุกข์สุขตลอดระยะเวลาการศึกษา และกราบขอบพระคุณบุพการีผู้ให้ทุกสิ่งทุกอย่างกับผู้วิจัย รวมถึงผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีได้เอื้อนามไว้ ณ ที่นี้

พงศ์ภักดิ์ วังเร็ว

57930022: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร/ เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ/

จังหวัดสมุทรปราการ

พงศภัค วิ่งเร็ว: คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ (QUALITY OF WORK LIFE AND

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG OFFICERS WORKING FOR DEPARTMENT

OF PROBATION IN SAMUT PRAKAN PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: เทียนแก้ว

เลี่ยมสุวรรณ, ปร.ค. 83 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 93 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person correlation coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ ด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง และเมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตทั้งภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

57930022: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.  
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ ORGANIZATIONAL COMMITMENT/  
OFFICERS AT DEPARTMENT OF PROBATION/ SAMUT PRAKAN  
PROVINCE

PONGPAK WINGREW: QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT AMONG OFFICERS WORKING FOR DEPARTMENT OF PROBATION IN  
SAMUT PRAKAN PROVINCE. ADVISOR: TIENKAEW LIAMSUWAN, Ph.D. 83 P. 2016.

The purpose of this study was to investigate a level of quality of work life and a level of organizational commitment among officers working for Department of Probation in Samut Prakan Province. Also, this study aimed at determining the relationship between quality of work life and organizational commitment of these officers. The population participating in this study was 93 officers who worked for Department of Probation in Samut Prakan Province. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The descriptive statistical test was used to analyze the collected data. Also, to test the research hypothesis, the test of Pearson Product Moment Correlation Coefficient was administered.

The results of this study revealed that the level of quality of work life of officers working for Department of Probation in Samut Prakan Province was found at a high level. Specifically, the aspects of quality of work life relation to type of work that benefits society was rated the highest. Also, the subjects demonstrated their level of organizational commitment at a high level. Finally, a positive and high relationship was found between quality of work life and organizational commitment at a significant level of 0.01.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	17
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
เกณฑ์การแปลผล.....	46

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	48
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ.....	48
ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ.....	50
ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ.....	60
ส่วนที่ 4 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ.....	64
5 สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	65
สรุปผลวิจัย.....	65
อภิปรายผล.....	66
ข้อเสนอแนะ.....	68
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก.....	73
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	83

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
2 เปรียบเทียบนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม.....	38
3 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	48
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้าน....	50
5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	51
6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	52
7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน.....	53
8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล.....	54
9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน.....	55
10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร.....	57
11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	58
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	59
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน....	60
14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร.....	60
15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร.....	61



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร.....	63
17	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ.....	64

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบัน การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คาดกันว่า มนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่งน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังคงเชื่อว่า ในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็น โอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์กับบุคคล กับสถานที่ และเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต และถ้าหากว่า เวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมนับได้ว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ผจญ เกลิมสาร, 2540)

สำหรับในองค์กร “คน” หรือ “บุคลากร” เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญและเป็นทรัพยากรที่ต้องดูแลทะนุถนอม มีคุณค่าต่อการบริหารงานองค์กร บุคลากรที่ดีจะอำนวยความสะดวกและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาพที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหา

การขาดงาน การลาออก การลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542) นอกจากนี้ Huse and Cummings (1985) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย

นอกจากนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร อีกปัจจัยหนึ่ง คือ ความผูกพันองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของบุคลากร และเป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป หากบุคลากรขาดความรู้สึกรักผูกพันองค์กร ผลที่ติดตามมาก็คือการลาออกของพนักงาน เกิดความสูญเสียขององค์กร เสียเวลาในการคัดเลือกและฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่ เป็นต้น ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยธำรงรักษาทักษะกรรมมนุษย์ที่มีค่าให้คงอยู่ในองค์กร โดยองค์กรต้องสรรสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นมีความสุขในการทำงาน เต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรอย่างสุดความสามารถ เมื่อมนุษย์มีความสุขและเต็มใจในการทำงานแล้ว บุคคลเหล่านั้นย่อมทุ่มเทแรงกาย แรงใจ สร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดในการสร้างศักยภาพการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป (สมหวัง โอซารต, 2553) อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวแปรสำคัญที่จะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาค่าการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะองค์กรที่มีเป้าหมายตามหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการ การขาดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานย่อมนำมาซึ่งการบริการที่ไม่ดี จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สามารถทำให้พนักงานยอมรับนโยบาย และการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลไปสู่พฤติกรรมที่องค์กรพึงประสงค์ การที่พนักงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้น จะต้องอาศัยนโยบายและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ (เชียวชาญ อาศวีตณกุล, 2530) สามารถสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจของพนักงานได้ ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรและมักพบว่าองค์กรสามารถเพิ่มพูนความผูกพันต่อองค์กรได้ คือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน (Quality of working life) (สาวิตรี สร้อยสุตสวาท, 2554)

สำหรับการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐเอง ก็ต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผล และในส่วนของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีบทบาทหน้าที่ในการการคุมความประพฤติ เป็นมาตรการทางกฎหมาย ตามกฎหมายอาญา มาตรา 56 ที่ศาลอาจให้โอกาสผู้กระทำความผิดที่ศาลรอการลงโทษ โดยให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้ภายใต้เงื่อนไขในการคุมความประพฤติ ซึ่งจะมีพนักงาน

คุมความประพฤติ เป็นผู้สอดส่องดูแล ให้บุคคลนั้นกลับตนเป็นพลเมืองดีไม่หวนกลับกลับไป  
กระทำความผิดซ้ำอีก ประกอบด้วยการดำเนินงาน 2 ขั้นตอน คือ (1) การสืบเสาะและพินิจ  
เป็นขั้นตอนก่อนศาลพิพากษาคดี โดยศาลจะมีคำสั่งให้พนักงานคุมประพฤติดำเนินการรวบรวม  
ข้อเท็จจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับจำเลย ตลอดจนสภาพความคิดและพฤติกรรมแห่งคดี ซึ่งจะนำมาประมวล  
วิเคราะห์ และรายงานต่อศาล เพื่อที่จะใช้ประกอบดุลพินิจในการพิจารณาว่า จะพิพากษาลงโทษ  
จำเลยสถานใดหรือสมควรจะใช้วิธีการคุมความประพฤติ (2) การควบคุมและสอดส่อง เป็นขั้นตอน  
ภายหลังศาลพิพากษาให้รอการลงโทษหรือรอการกำหนดโทษโดยกำหนดเงื่อนไข  
คุมความประพฤติจำเลยไว้ โดยให้พนักงานคุมประพฤติเป็นผู้คอยช่วยเหลือ แนะนำ ตักเตือน  
ในเรื่องนิสัยความประพฤติ การประกอบอาชีพ และอื่น ๆ เพื่อให้จำเลยมีโอกาสแก้ไขปรับปรุง  
ตนเองให้เป็นพลเมืองดีต่อไป ดังนั้น บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต  
เพราะงานคุมประพฤติมีความเสี่ยงที่เจ้าหน้าที่อาจเกิดการทุจริต เนื่องจากในบางกระบวนการ  
มิให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้ การทำงานจะต้องมีความเป็นมืออาชีพในการทรงคนวิชาชีพ  
ต้องแม่นยำตรงไปตรงมาเน้นคุณธรรม จริยธรรม อย่าทุจริตต่อหน้าที่ จงคืนคนดีสู่สังคม มิใช่  
คืนคนเดิมหรือคนที่แย่กว่าเดิมสู่สังคม อันจะนำไปสู่การกระทำผิดซ้ำ และในส่วนของสำนักงาน  
คุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นหน่วยงานที่มีคดีเป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพ  
ชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีแนวคิด  
ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงาน  
คุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีคำถามการวิจัย คือ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
และระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ ว่า  
อยู่ในระดับใด และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงาน  
คุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ ว่า มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะเป็นแนวทาง  
ให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงการบริหาร โดยให้ความสำคัญ  
และส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้เกิดขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพัน  
ต่อองค์กร และเพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและตลอดจน  
พัฒนาองค์กรให้ก้าวต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ  
จังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ

### สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม และผลงานการวิจัยดังกล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตของ (Walton, 1974 อ้างถึงใน อิศราภรณ์ รัตนคช, 2551) และความผูกพันต่อองค์กรของ Porter, Steers, Mowday, and Boulian (1974) รวมถึงการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร (ตารางผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร การพัฒนาองค์กร ตลอดจนสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน สิทธิพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

2. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

### ขอบเขตด้านพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 93 คน

### ขอบเขตด้านเวลา

ในการทำวิจัยและเก็บข้อมูลครั้งนี้ อยู่ในช่วงเดือนมกราคมถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559

## นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจต่อสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับในการทำงาน ชีวิตการทำงานสามารถสนองตอบความจำเป็นพื้นฐานได้ตามมาตรฐานของสังคม มีการประสานระหว่างการค้าเงินชีวิตและงานให้ชีวิต และงานผสานกันอย่างกลมกลืน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ทำให้บุคลากรพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน โดยวัดได้จากตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานสังคม เหมาะสมเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความเป็นไปได้ที่จะเจริญก้าวหน้า ในอาชีพและตำแหน่ง และทำให้มีความมั่นคงในชีวิต

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การรับรู้ถึงโอกาสที่จะสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การรับรู้ถึงการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและการยกย่อง และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การรับรู้ต่อความสมดุลของช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้ผ่อนคลายที่รับผิดชอบ มีความเป็นส่วนตัว และสามารถตัดความกังวลในหรือความเครียดในงานออกไปได้

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การรับรู้ถึงความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและรู้ว่า องค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ของหน่วยงานที่มีต่อองค์กรที่แสดงถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยวัดได้จากตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1. ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่า องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง



ขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

เจ้าหน้าที่ หมายถึง พนักงานผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งมีหน้าที่หนึ่งรวมอยู่ด้วย คือ ต้องติดต่อปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมารวบรวม สรุปเป็นสาระสำคัญในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนผลการศึกษาที่ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำมาจัดกรอบแนวคิดในการศึกษาดังจะกล่าวถึงต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในหลาย ๆ ด้านของการทำงาน สำหรับความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

Walton (1974 อ้างถึงใน อิศราภรณ์ รัตนคช, 2551) ได้ให้ความหมายไว้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน อิศราภรณ์ รัตนคช, 2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยในองค์กร ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการบริหารโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ของพนักงาน ที่จะช่วยก่อให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้นมากกว่าที่จะคำนึงถึงเฉพาะเทคโนโลยี มีการแบ่งปันผลประโยชน์และทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังคำนึงถึงเรื่อง เงินเดือน ค่าตอบแทน สุขภาพร่างกาย ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีแนวคิดที่ใกล้เคียงกับความพึงพอใจในการทำงาน และเกี่ยวข้องกับโปรแกรม

## การพัฒนาองค์การ

Huse and Cumming (1985, pp. 198-199) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคล กับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

อิสราภรณ์ รัตนคช (2551) และประภาพรณ พิชะ (2556) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคลในขณะที่ทำงาน และมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นุชจิรา ติยะสุ (2552) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเกิดและแพร่หลายในหลาย ๆ ประเทศ ซึ่งมีวิวัฒนาการและพัฒนาการขยายขอบเขตเกี่ยวกับแนวคิดนี้กว้างขวางขึ้นเรื่อย ๆ ตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป หนึ่งในวิวัฒนาการเกี่ยวกับแนวคิดนี้เกี่ยวข้องกับแนวคิดทางการบริหารในอดีตที่พัฒนามาเป็นลำดับ จากนักคิดที่มีชื่อเสียงหลายท่านที่เหล่านักบริหารรู้จักกันดี เช่น Taylor (n.d. อ้างถึงใน นุชจิรา ติยะสุ, 2552) Fayol (n.d. อ้างถึงใน นุชจิรา ติยะสุ, 2552) และ Mayo (n.d. อ้างถึงใน นุชจิรา ติยะสุ, 2552) ซึ่งการรับรู้แนวคิดของคุณภาพชีวิตย่อมมีความแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม การรับรู้ถึงความเป็นอยู่ที่ดีในสังคมไม่ได้มองเฉพาะด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่มีการมองในแง่มุมอื่น ๆ ที่ประกอบกันเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในที่สุด

สมหวัง โอชารส (2553) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความสัมพันธ์กันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคลเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืนจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพึงพอใจ มีความรู้สึกมั่นคง และผลงานมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนั่นเอง

สาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดำรงชีวิตที่ดีมีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนมีความสุขและความพึงพอใจต่อความเป็นอยู่ในปัจจุบัน สามารถแก้ปัญหาได้อีกทั้งยังทำประโยชน์ให้กับ

ตนเองสังคม และประเทศชาติ หากแต่แต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร มีเป้าหมายสำคัญร่วมกัน องค์กรสร้างบรรยากาศที่จะทำให้นุคลากรได้รับความพึงพอใจ ในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญ ขององค์กร จะส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งถือเป็นกลไก สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานได้ต่อไป

ขวัญตา พระธาตุ (2554) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึง สภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่าง ๆ ของชีวิต ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงาน ที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงาน และชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน การทำให้นุคลากรพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน พึงพอใจในสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย และได้รับการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับบุคลากร และในระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

กาญจนา บุญเพลิง (2554) ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มี ต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า หรือมีงานทำ งานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกัน ระหว่างงานและชีวิต ซึ่งส่งผลให้นุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดี ต่อตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นำความสำเร็จมาสู่องค์กร

พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสุข ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงานผลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อองค์กรที่สามารถสรุปได้ 3 ประการ ประการแรก คือ ผลผลิตขององค์กรเพิ่มมากขึ้น ประการที่สอง คือ ช่วยเสริมสร้าง ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ประการสุดท้าย คือ เพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติ และเป็นแรงจูงใจ ในการทำงาน

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิต การทำงานที่มีความสุขทางกายและมีความสุขทางจิตใจ มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ ทำงานอย่างมี ความสุข รักในงานที่ทำ มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่ทำอยู่มีความเป็นธรรม สถานที่ทำงาน มีสิ่งแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน

จากความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าว จึงพอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน

ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

### ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตกับการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถือว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ และในอนาคตอันใกล้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก คุณภาพชีวิตของการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น สถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม คือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร

ปวีณา กรุงพลี (2553) สมหวัง โอชารส (2553) และขวัญตา พระธาตุ (2554) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรเรียกว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ สอดคล้องกับรุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) กล่าวว่า การที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตล้วนแต่มีความสำคัญต่อชีวิตของบุคคลากร ที่จะช่วยให้บุคคลากรมีความตั้งใจทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร พัฒนาการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) อ้างถึงใน รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2558) กล่าวถึง ความสำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ คือ

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน พนักงานเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ การได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาพทั้ง 4 มิติ ได้แก่ สุขภาวะทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดี ผลการปฏิบัติงานดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความสัมพันธ์กับหัวหน้า และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ได้จากที่ทำงานสามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้

2. ประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดยสามารถแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ คือ ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

ลดอัตราการขาด ลา มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของพนักงานลง รวมทั้งจำนวน คำรักษาพยาบาลที่ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรดีขึ้น พนักงานมีความภักดีต่อองค์กร มากขึ้น

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2552 อ้างถึงใน รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2558) ได้กล่าวถึง ประโยชน์จากการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ในหนังสือ การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ไว้ดังนี้

1. ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน และช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ อันดีซึ่งกันและกัน เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เกิดจากการมีส่วนร่วม ของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมวางนโยบาย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ทำให้ผู้ประกอบการทราบและป้องกันความขัดแย้ง เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างกัน

2. ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน เนื่องจากการ ดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต จะมีส่วนกระตุ้นให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการจะเป็นแรงดึงดูดใจพนักงานให้อยากอยู่ใน สถานประกอบการไปนาน ๆ อีกทั้งยังไม่อยากขาดงาน หรือลางานอีกด้วย

3. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน จากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิต ที่ดีทั้งความสุขกายสบายใจ ทำให้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของพนักงานหรือการทำงาน ด้วยความทุ่มเท ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานด้วย

ธัญพัฒน์ พิรุณโพรย (2554) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่ง ของการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวกับ พนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์กรจึงพยายาม หาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้าง ความผูกพันองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งก็คือ คุณภาพชีวิต การทำงาน

กนกวรรณ ชูชีพ (2551) กล่าวถึงความสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพอใจ ของปัจเจกชน ซึ่งเป็นผลกระทบจากร่างกาย จิตใจ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตรวมไปถึงผลลัพธ์ จากจุดเชื่อมต่อระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันยังไม่มีคำจำกัดความใด ๆ ที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก

ทศพร จิรกิจวิบูลย์ (2556) ให้ความสำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อสถานะความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ซึ่งได้รับจาก ประสิทธิภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ความสำเร็จของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง บุคคลที่ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย เพราะฉะนั้นแต่ละองค์กรต้องศึกษาและหาหนทางให้สอดคล้องกับ ความต้องการระหว่างองค์กรและเจ้าหน้าที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด

#### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตนั้นประกอบไปด้วย ปัจจัยย่อยมากมาย นอกเหนือไปจาก ปัจจัยพื้นฐาน คือ เรื่องที่เกี่ยวกับปัจจัย 4 ที่เป็นพื้นฐานทางด้านร่างกายเพื่อที่จะไม่ให้โรคภัยไข้เจ็บ คอยเบียดเบียน ตลอดจนการศึกษาและวิธีเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี เพื่อให้สามารถต่อสู้ ฝ่าฟันกับอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น และมีความเข้มแข็งที่จะพัฒนาตนเอง ส่วนในด้านจิตใจนั้น ทุกคนปรารถนาที่จะมีความสุข แต่การที่จะมีความสุขได้นั้นก็ต้องมีองค์ประกอบไปด้วยปัจจัยหลายอย่าง ชีวิตที่เป็นสุขควรประกอบด้วยปัจจัยใดบ้าง คำตอบน่าจะมีหลากหลายและแน่นอนที่จะต้อง ผสมผสานกลมกลืนกันไป

Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2553) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง ได้พิจารณาคูณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อม ตัวบุคคล และสังคม ที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานนั้นว่า ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอ ในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีข้อกำหนดในการทำงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุม เกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจ การให้พนักงานได้รับการรักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก ในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิก ในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะ และความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่า มีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้ง วางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิด ความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัด ความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงาน มีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้ง องค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิด ความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงาน ของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ ซึ่งนักวิจัยหลายท่าน ได้นำแนวคิดกับคุณภาพชีวิตของ Walton (1973 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2553) มาเป็นแนวทาง เช่น ปวีณา กรุงพลี (2553) และกาญจนา บุญเพลิง (2554)



Huse and Cumming (1985) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิ และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

นุชจิรา ต๊ะสุ (2552) กล่าวว่า ปัจจัยที่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีหลายประการ โดยส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร

พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอยู่ 9 ประการ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. จิตวิทยาและมนุษย์สัมพันธ์ในงาน
3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
4. ปัญหาส่วนตัว
5. การจัดการและการบริหาร
6. ปัญหาสุขภาพ
7. ระบบงานในสำนักงาน
8. ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ
9. การสื่อสารและการประสานงาน

จากการทบทวนองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ Walton (1974 อ้างถึงใน อิศรารักษ์ รัตนคช, 2551) มาเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม คือ การได้รับรายได้ที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่บุคลากรรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรม

สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย คือ การที่บุคลากรปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ การที่บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้เลื่อนตำแหน่ง บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในงาน

ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร คือ การที่บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศความเป็นมิตร

ลักษณะการบริหารงาน คือ การมีความยุติธรรมในการทำงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม บุคลากรได้รับการเคารพในสิทธิการเป็นปัจเจกบุคคล บรรยากาศองค์กร

มีความเสมอภาคและยุติธรรม

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การที่บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีอิสระจากงาน มีช่วงเวลาคายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ความภาคภูมิใจในองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง ๆ

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีข้อค้นพบที่จะนำไปพยากรณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ 6 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับเงินเดือน ดังนั้นผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว ควรนำปัจจัยเหล่านี้ไปพิจารณากำหนดเป็นนโยบาย และกำหนดเป็นแผนการปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้นมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปว่า มนุษย์ประกอบด้วยโครงสร้างทางร่างกายและจิตใจ มีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เข้ามากระตุ้น ส่งผลให้เกิดเป็นพฤติกรรม นอกจากสิ่งเร้าแล้ว สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรม ได้แก่ การรับรู้ การเรียนรู้ แรงจูงใจ เจตคติ และบุคลิกภาพ รวมถึงสิ่งเร้าภายนอก เช่น อิทธิพลทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

#### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้างานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สามารถรวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ ดังนี้

นุชจิรา ต๊ะสุ (2552) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะที่บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมถึงความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ในการมีค่านิยมองค์กรร่วมกัน มีความพยายามที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร รวมถึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ปราบปรามที่จะคงอยู่ในองค์กรอย่างไม่เปลี่ยนแปลง

สมหวัง โอซารส (2553) ปวีณา กรุงพลี (2553) และสาวิตรี สร้อยสวาท (2554)

ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มที่เน้นในด้านทัศนคติ ความหมายด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นเรื่องของทัศนคติที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร มีความสอดคล้องกัน

และมีความเชื่อว่า การกระทำนั้นสามารถสนับสนุนกิจกรรมและความเกี่ยวพันของตนเองที่มีให้กับองค์กร

2. กลุ่มที่เน้นในด้านพฤติกรรม ความหมายด้านพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์กร คือ ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร เต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นลักษณะการแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร รู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร มีความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป

ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์กรของตน การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กรที่แสดงถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจะแสดงออกจากความทุ่มเทความสามารถของตนอย่างเต็มที่ โดยอุทิศร่างกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดี และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ตลอดไป

กาญจนา บุญเพลิง (2554) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปในเชิงบวก โดยการแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด ทั้งในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบโดยตรงและโดยอ้อม เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายด้วยการเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และผู้ปฏิบัติงานยังต้องการคงอยู่กับองค์กรนั้นด้วยความจงรัก ภักดี ไม่อยากโยกย้ายหรือลาออกไปจากองค์กร

พีระศิลป์ รัตนหิรัญกร (2554) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกทางจิตใจที่แต่ละบุคคลในองค์กรมีต่อองค์กร เช่น การยอมรับ รักใคร่เอาใจใส่ในองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีส่วนร่วมกับองค์กรของตน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความภักดีต่อองค์กรทุ่มเทร่างกายและแรงใจมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรและไม่ลาออกจากองค์กรไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ลักษณะคือ

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรกกล้า และมียอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

#### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

อิสรากรณ์ รัตนคช (2551) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผลอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิคนั้น เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สมหวัง โอชารส (2553) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีผลทำให้องค์กรมีผลงานที่มีคุณภาพ และสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากเมื่อพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถทำให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรเพื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันต่องาน มีความเชื่อถือและเลื่อมใสในเป้าหมายขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา ซึ่งก็จะส่งผลต่อองค์กรทำให้องค์กรสามารถไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั่นเอง

ปวีณา กรุงพลี (2553) ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญสรุปได้ ดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพอใจในงาน
2. ความผูกพันเป็นความรู้สึกเหมือนกับการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่
3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้
4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตน

ด้วยประโยชน์ที่เกิดกับองค์กรในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นตัวแปรที่นักวิชาการและผู้บริหารต่างให้ความสนใจที่จะศึกษาและสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร จึงนำไปสู่การพัฒนาแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ

สาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผลงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ หากบุคคลในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง บุคลากรจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความอยู่รอดและความประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีความผูกพันเลย เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร มีผลให้องค์กรมีสภาพการณ์ที่ดี สมาชิกในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญในการเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผลอยู่รอด นอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าและคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะมีประโยชน์นำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

กาญจนา บุญเพลิง (2554) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจางาน และผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงาน มีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์กร

กล่าวโดยสรุป คือ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถให้ทำนายอัตราการเข้าออก ลาออกและการเปลี่ยนงาน (Turnover) ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่า กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร

ซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการเข้างานของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานขอมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

4. ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

#### องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990, pp. 1-18) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสามประการ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยทั่วไปแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวระหว่างพนักงานกับองค์กร ช่วยให้พนักงานมีความจงรักภักดีและยังคงอยู่กับองค์กร แต่หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า สิ่งยึดเหนี่ยวที่ว่านี้อาจจะไม่ได้ปรากฏในรูปแบบเดียวกัน กล่าวคือ การที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) ก็เนื่องจากพวกเขาปรารถนา (Want) ที่จะอยู่ในองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) อาจเป็นไปได้ว่าพวกเขาทำเป็นที่อยู่ ในองค์กร (Need) และในขณะที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) ก็เพราะพวกเขารู้สึกว่าเขาควรจะ (Ought) อยู่ในองค์กร

กาญจนา บุญเพลิง (2554) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กร
2. มีความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ

3 ประการ คือ

1. ด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากอารมณ์ความรู้สึก มีจิตใจผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร การแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

Porter et al. (1974) ให้นิยามว่า คือ ความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งจะแสดงออกมาในรูป ดังนี้

1. ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและบุคคลสอดคล้องกันหรือไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดีให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ร่วมแก้ไขปัญหากับองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดีซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดจะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะอุทิศตนและทุ่มเทให้องค์กรได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลเหล่านั้นได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ ดังนั้น องค์กรจึงต้องสร้างสิ่งจูงใจ



เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิก เป็นการสร้างความผูกพันให้สมาชิกมีความผูกพัน  
ต่อองค์กร

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Porter et al. (1974) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ด้าน คือ

#### 1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งบุคคลที่อายุมากจะมีความคิด  
ความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าคนที่อายุน้อย ยิ่งมีอายุมากขึ้นจะมีความผูกพัน  
ต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผล ความหวัง  
ที่จะได้รับค่าตอบแทน เช่น บำเหน็จ บำนาญ และตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

1.2 ระดับการศึกษาบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำเนื่องจาก  
มีความหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง มีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความผูกพัน  
ต่อกลุ่มมากกว่าและมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง  
เนื่องจากได้อุทิศกำลังกาย สติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลา ยิ่งนานขึ้นทำให้เพิ่มความตั้งใจ  
ในการปฏิบัติงาน มีความหวังที่จะได้ผลประโยชน์ตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง มีความต้องการ  
ลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จ  
แสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.7 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีครอบครัวจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด  
เพราะมีภาระต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ยังมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้น  
ยิ่งพบว่า มีความผูกพันสูงขึ้นตาม

2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาทลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน  
ต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน มีการระบุขอบเขต จึงจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวม  
และแยกเป็นชนิดงานได้ บุคลากรสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยมีผลงานให้เห็นชัด

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ  
ตัดสินใจด้วยตนเอง กำหนดเวลาและวิธีที่จะทำให้งานนั้นเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมทำให้บุคลากร  
ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ความรู้ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

ต้องการทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถ สติปัญญาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ งานที่ท้าทายจะมีแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจ เมื่องานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดีทำให้ไม่รู้สึกรoutine และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

### 3. ลักษณะขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร เป็นการมอบอำนาจการบริหารมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มอบอำนาจให้ตรงกับความสามารถให้มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจ

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไร เพราะผลกำไร คือ ผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์กรขนาดใหญ่มีผลให้เกิดความผูกพันในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง

### 4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรเราควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมจากการที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กร

4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง ให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา ความเชื่อถือทำให้บุคลากรมีความมั่นใจ รู้สึกว่า องค์กรที่พึ่งพาได้จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4.3 ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ รู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์กร

อิสราภรณ์ รัตนคช (2551) นำแนวคิดเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรมาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบด้านการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

สมหวัง โอซารส (2553) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีมากมายหลายปัจจัยขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร ลักษณะของพนักงาน และอื่น ๆ อีกมากมาย

สาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร มี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และความต้องการความสำเร็จ
2. ลักษณะของงาน
3. ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่ม การพึ่งพาที่ได้จาก

องค์กร ความสำคัญของบุคคล

ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้นำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม

กาญจนา บุญเพลิง (2554) ตัวแปรที่เป็นปัจจัยองค์ประกอบชีวิตความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกองค์กรนั้น ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการทำงานหรือระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กร

ประภาพรรณ พิชะ (2556) ได้นำแนวคิดเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ Porter et al. (1974 อ้างถึงใน ประภาพรรณ พิชะ, 2556) มาเป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบด้านการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์จากการทำงานของบุคคลแต่ละคน หากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรในการที่จะกระทำให้ความต้องการในสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลต้องการในสิ่งนั้น ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (Work experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อม ในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่ (1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (2) ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับ (3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (4) ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

### ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปได้ ดังนี้

นุชจิรา ต๊ะสุ (2552) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลให้พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เป็นสิ่งตอบสนองความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและผู้ปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลเหล่านี้ เกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อความคาดหวังในการทำงานของตนแล้ว ย่อมจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด นั่นคือ ไม่ต้องการออกจากองค์กร ทุ่มเทพพยายามอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร และเชื่อมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ปิวิณา กรุงพลี (2553) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร จะมีอิทธิพลต่อกัน เนื่องจากพนักงานรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว จะส่งผลทำให้เขามีความพึงพอใจในการทำงาน และมีผลต่อสุขภาพจิตที่ดี เขาก็จะมอบสิ่งตอบแทนกลับให้องค์กร ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของความจงรักภักดี การอุทิศตนในการทำงาน และมีความรู้สึกว่าเขาผู้นั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเรียกว่า เป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

พีระศิลป์ รัตนหิรัญกร (2554) ได้กล่าวว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ลักษณะ ที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้วย ได้แก่ ค่าตอบแทนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในงานบูรณาการทางสังคม ความสมดุลของชีวิต และลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลสูงในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรมีเพียง 4 ลักษณะ ได้แก่ ความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลของชีวิต และค่าตอบแทน นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้วย

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความเป็นอยู่ของบุคลากรนั้น จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้นั้น จะต้องมีความผูกพันกับงาน และจะต้องดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรและชี้แนะนโยบายในการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้และเกิดความพอใจกับผู้ปฏิบัติงานและในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจึงควรพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน โดยงานวิจัยที่ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (3) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (5) ด้านการบูรณาการทางสังคม (6) ด้านธรรมเนียมในองค์กร (7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าว มีความสำคัญต่อ องค์กรทุกแห่ง เพราะหากจะทำให้ทราบว่า คนมีความผูกพันต่อมากน้อยเพียงใด และจะหาทางแก้ไขปัญหาล่วงหน้าเอาไว้ได้อย่างไร ยกตัวอย่าง เช่น หากพบว่าคนมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย และเป็นเพราะปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยใด องค์กรก็จะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนา จุดที่เป็นปัญหาได้ถูกต้อง อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาองค์กรเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันขององค์กรด้วย

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนา บุญเพลิง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ (1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร (2) ศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร (3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นตำแหน่ง ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเทศบาลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (Finite population) ใช้สูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน กาญจนา บุญเพลิง, 2554) ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ( $e = 0.05$ ) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 241 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้วิธีอาศัยสัดส่วน ทำการเก็บในช่วงวันที่ 1-20 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าทดสอบที (t-test) ค่าทดสอบเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's least significant difference: LSD) ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา เป็นด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กร รองลงมา เป็นด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามอายุ อายุราชการ ระดับชั้นตำแหน่ง ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน (2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร (3) ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ประชากรคือ บุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา จำนวน 179 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น ค่าแอลฟาเท่ากับ

0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านส่วนตัวและด้านสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน และด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก อยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อเนื้อเรื่องและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง
3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อายุ สถานภาพ การสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่า ตำแหน่งการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และสังกัดที่ปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของบุคลากรอัยการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $r = 0.479$ )

นุชจิรา ต๊ะสุ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (แบบสำรวจ) มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน นุชจิรา ต๊ะสุ, 2552) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers (n.d. อ้างถึงใน นุชจิรา ต๊ะสุ, 2552) และแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัด

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ส่วนปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ควรมีกิจกรรมที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่อยู่ในระดับปานกลางให้เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรรักและรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อความสำเร็จขององค์กรในที่สุด

ประภาพรรณ พิชะ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน จำนวน 642 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ค่าไคสแควร์

ผลการศึกษา พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน และพบว่า โดยภาพรวมมีระดับปานกลาง โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์กับสังคม (2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน รายได้ การได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติม ด้านวิชาชีพ การเป็นศิษย์เก่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ



ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ปวีณา กรุงพลี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด (2) ศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด (3) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด โดยมีตัวแปรต้น ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ สำนักงานปลัด จำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันคุณภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรต่อพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสำนักงานหลักประกันสุขภาพ แห่งชาติ สำนักงานใหญ่ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง จำนวน 205 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยวิธี Pearson correlation, Chi-square tests, t-test ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง อยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพ ชีวิตทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับสูงที่สุด

2. ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง โดยรวม อยู่ในระดับสูง ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการตระหนักถึงอนาคตขององค์กร อยู่ในระดับสูงที่สุด

3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรควรที่จะมีการพิจารณาให้เหมาะสม ความโปร่งใสชัดเจน และยังคงเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อเป็นการศึกษาและเป็นแนวทางในการปรับและพัฒนาแรงดึงดูดใจให้กับพนักงาน โดยยึดหลักความเป็นธรรมให้มากที่สุด อีกทั้งยังคงต้องมองในเรื่องของสวัสดิการอื่น ๆ ที่ทางองค์กรให้กับพนักงาน นอกเหนือจากค่าตอบแทนประจำ และควรหมั่นสำรวจอยู่เสมอว่า สวัสดิการใดเหมาะสมและเป็นที่ต้องการก็พัฒนาและส่งเสริมต่อไป หากสวัสดิการไม่จำเป็นก็ยกเลิก เพื่อให้พนักงานได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้ได้เต็มที่

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ (2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ (3) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ตามลักษณะประชากรศาสตร์ (4) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ตามลักษณะประชากรศาสตร์ (5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 1,962 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2558) ได้กลุ่มตัวอย่าง 333 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยการใช้สถิติเอฟ (F-test) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe test) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ในภาพรวมระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ ,  $SD = .52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.56$ ,  $SD = .73$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.50$ ,  $SD = .63$ ) และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.46$ ,  $SD = .70$ ) อยู่ในระดับดี ส่วนด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ( $\bar{X} = 3.21$ ,  $SD = .82$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.18$ ,  $SD = .76$ ) ด้านการบูรณาการทางสังคม ( $\bar{X} = 3.17$ ,  $SD = .73$ ) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.10$ ,  $SD = .78$ ) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ( $\bar{X} = 2.86$ ,  $SD = .75$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ในภาพรวมระดับสูง ( $\bar{X} = 3.50$ ,  $SD = .61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรัก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.60$ ,  $SD = .76$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.50$ ,  $SD = .73$ ) ส่วนด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ,  $SD = .62$ ) ตามลำดับ

3. บุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ฝ่ายงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และในด้านรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ในด้านเพศ รายได้ต่อเดือน ฝ่ายงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร

ไม่แตกต่างกัน และในด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมระดับปานกลาง ( $r_{xy} = .54$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{xy} = .56$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ( $r_{xy} = .42$ ) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r_{xy} = .42$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

สาวิตรี สร้อยสุคนธ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ 8 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ภาพรวม อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.97$ ) โดยด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง และด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะตามลำดับ

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ ) โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรเป็นลำดับสุดท้าย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ จำแนกตามประเภทบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และมีความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเภทบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อิสราภรณ์ รัตนคช (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ชุด คือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าไคสแควร์ (Chi-square) ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วย อยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหาร บุคลากรเห็นด้วย อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม บุคลากรเห็นด้วย อยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า โดยรวมบุคลากรเห็นด้วย อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านการได้รับการพัฒนา ศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพ ที่อยู่ปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การเป็นศิษย์เก่า และการมีอาชีพเสริม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ผลการสมมติฐาน	ระดับความสัมพันธ์
อิสราภรณ์ รัตนคช (2551)	คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับปานกลาง
นุชจิรา ต๊ะสุ (2552)	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวง เกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน (เชิงบวก) กับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับปานกลาง
ปวีณา กรุงพลี (2553)	คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักษาปณ์ มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน	ระดับปานกลาง
สาวตรี สร้อยสุดสวาท (2554)	คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับสูง
ขวัญตา พระธาตุ (2554)	คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรอัยการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับปานกลาง

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ผลการสมมติฐาน	ระดับความสัมพันธ์
กาญจนา บุญเพลิง (2554)	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับปานกลาง
พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554)	คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร	ระดับสูง
ประภาพรณ พิชะ (2556)	คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับปานกลาง
รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558)	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อความ

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อความ
<b>คุณภาพชีวิตการทำงาน</b>	
<p>ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม หมายถึง การได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานสังคม เหมาะสมเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ท่านได้รับอัตราเงินเดือนปัจจุบันเหมาะสม</li> <li>2. ท่านได้งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ</li> <li>3. ท่านได้เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อภาวะการดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน</li> <li>4. ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ</li> <li>5. ท่านได้เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความยุติธรรมเหมาะสมดี</li> </ol>
<p>ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. บริเวณที่ทำงานสะอาดแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศที่ดี/ อากาศถ่ายเทสะดวก</li> <li>7. หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีคุณภาพ และอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ</li> <li>8. หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัยการป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>9. หน่วยงานควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคและพาหะนำโรค รวมถึงการจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม</li> <li>10. สภาพห้องน้ำมีความสะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ</li> </ol>



## ตารางที่ 2 (ต่อ)

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม
<p>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความเป็นไปได้ที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง และทำให้มีความมั่นคงในชีวิต</p>	<p>11. ท่านได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานที่เพิ่มขึ้นสม่ำเสมอ</p> <p>12. หน่วยงานเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ง่าย</p> <p>13. การปฏิบัติงานในหน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>14. การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม</p>
<p>ด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การรับรู้ถึงโอกาสที่จะสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน</p>	<p>15. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน</p> <p>16. หน่วยงานมีการประชุมทางด้านวิชาการ เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ เสมอ</p> <p>17. หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก</p> <p>18. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆอยู่เสมอ</p>
<p>ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การรับรู้ถึงการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและการยกย่อง และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น</p>	<p>19. บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี</p> <p>20. บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหา</p> <p>21. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอ ๆ</p>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

นียมศัพท์เฉพาะ	ข้อความ
<p>ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์ และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม</p>	<p>22. ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ</p> <p>23. หน่วยงานมีนโยบายชัดเจน</p> <p>24. หน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม</p> <p>25. ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ</p> <p>26. หน่วยงานมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ</p> <p>27. ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว</p> <p>28. ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามผลงานบุคลากรทุกคน</p> <p>29. ท่านมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยอิสระ</p>
<p>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การรับรู้ต่อความสมดุลของช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้อ่อนจากงานที่รับผิดชอบ มีความเป็นส่วนตัวและสามารถตัดความกังวลใจ หรือความเครียดในงานออกไปได้</p>	<p>30. ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจากงาน</p> <p>31. ท่านสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้</p> <p>32. ท่านมีเวลาที่จะใช้ชีวิตตามบทบาทสามี, ภรรยา, บิดามารดาหรือบุตรที่ดีได้</p>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อความ
<p>ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การรับรู้ถึงความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม</p>	33. หน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม
	34. ท่านมีความภูมิใจในการเป็นเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแห่งนี้
	35. บุคลากรทั่วไปมีมุมมองต่อหน่วยงานในแง่บวก
	36. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงานและสังคม
	37. หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุน สาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม
<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>	
<p>ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ท่านมั่นใจว่า สำนักงานเป็นศูนย์กลางด้านการอำนวยความสะดวกและการบริหารนโยบายของกระทรวงยุติธรรมได้</li> <li>2. ท่านเห็นด้วยกับค่านิยมของสำนักงาน</li> <li>3. ท่านคิดว่าสำนักงานเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วย</li> <li>4. เป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงานมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงผลักดันให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>5. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของหน่วยงาน</li> </ol>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใย ต่อความเป็นไปขององค์กร	6. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความสำเร็จ ของหน่วยงาน 7. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน 8. ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จแม้จะล่วงเลย เวลาเลิกงานไปแล้ว 9. ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน 10. ท่านจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ในการทำงานให้กับหน่วยงาน แม้ว่าจะไม่ได้ รับผลตอบแทน
ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรแสดง ความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดี ต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิก ขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุน และสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น	11. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ทำงานกับหน่วยงาน 12. ท่านจะทำงานกับหน่วยงานจนกว่า จะเกษียณอายุราชการ 13. ท่านรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานจนไม่คิด ลาออกไปทำงานที่อื่น แม้เป็นโอกาสที่ดี 14. ท่านยินดีหากจะต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสม 15. สำนักงานเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดใน สำหรับการเลือกปฏิบัติงานด้วย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้ มีรูปแบบเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผลรวมไปถึงวิเคราะห์ผล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ ศึกษาจากประชากรทั้งหมด ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 93 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับเงินเดือน และตำแหน่ง รวมจำนวน 7 ข้อ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ (1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (5) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (6) ประชาธิปไตยในองค์กร (7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (8) ความภูมิใจในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 38 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยทุกคำถามเป็นคำถามเชิงบวกมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

(1) ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และ (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยทุกคำถามเป็นคำถามเชิงบวก มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้อง โดยรวบรวมข้อมูล ทั้งแนวคิด หลักการ วิธีการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974 อ้างถึงใน อิศราภรณ์ รัตนชช, 2551) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อสังคม

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Porter et al. (1974) ได้แก่ (1) ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

(2) ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และ (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

5. การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงในเนื้อหา (Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Item-objective congruence index) และโครงสร้างตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้น ค่าดัชนีความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

และเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) แล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วนำข้อมูลมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (ปวีณา กรุงพลี, 2553, หน้า 53) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 0.944 ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.889 ซึ่งถือว่า มีความเที่ยง อยู่ในระดับสูง สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้ จะเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งจะใช้แบบสอบถามและขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลตามความเป็นจริง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตแจกแบบสอบถามจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ

2. แจกแบบสอบถามให้กับประชากรทั้งหมด จำนวน 93 ชุด

3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 93 ชุด แล้วทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน คุมประพศิต จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การประมวลผลข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้
  - 1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากดำเนินการ เก็บแบบสอบถามกลับมา 93 ชุด
    - 1.2 บันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์
    - 1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
    - 1.4 ประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย
  2. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐาน ดังนี้
    - 2.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพศิต จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
      - 2.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพศิต จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
      - 2.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพศิต จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
      - 2.4 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพศิต จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

### เกณฑ์การแปลผล

ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผลคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพศิต จังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้



$$\begin{aligned} \text{อันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 แปลความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดีมาก/ ความผูกพัน  
ต่อองค์กรในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 แปลความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดี/ ความผูกพัน  
ต่อองค์กรในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 แปลความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง/ ความผูกพัน  
ต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 แปลความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับไม่ดี/ ความผูกพัน  
ต่อองค์กรในระดับไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 แปลความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับไม่ดีมาก/ ความผูกพัน  
ต่อองค์กรในระดับไม่ดีมาก

เกณฑ์การแปลความระดับความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยนำมา  
เปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ (ปวีณา กรุงพลี, 2553)

0.70 หรือสูงกว่า	หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก
0.50-0.69	หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง
0.30-0.49	หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.10-0.29	หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ
0.01-0.09	หมายถึง แทบจะไม่มีความสัมพันธ์

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ

จังหวัดสมุทรปราการ

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ

จังหวัดสมุทรปราการ

ส่วนที่ 4 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ  
จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	38	40.86
หญิง	55	59.14
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	28	30.10
31-40 ปี	47	50.54
41-50 ปี	17	18.28
51-60 ปี	1	1.08

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	59	63.44
สมรส	30	32.26
แยกกันอยู่	1	1.08
หม้าย	3	3.22
ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	2	2.15
ปวส./ อนุปริญญา	8	8.60
ปริญญาตรี	75	80.65
สูงกว่าปริญญาตรี	8	8.60
ระยะเวลาการทำงาน		
1-4 ปี	57	61.29
5-9 ปี	26	27.96
10-20 ปี	10	10.75
ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	4.30
10,000-20,000 บาท	48	51.61
20,001-30,000 บาท	37	39.79
30,001 บาทขึ้นไป	4	4.30
ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	11	11.83
พนักงานราชการ	64	68.82
ลูกจ้างประจำ	6	6.45
ลูกจ้างชั่วคราว	12	12.90

จากตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งหมด 93 ราย พบว่า เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 59.41) และครึ่งหนึ่งมีอายุ

31-40 ปี (ร้อยละ 50.54) รองลงมา คือ อายุไม่เกิน 30 ปี (ร้อยละ 30.10) อายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 18.28) และอายุ 51-60 ปี (ร้อยละ 1.08) ตามลำดับ และพบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 63.44) รองลงมา คือ สมรส (ร้อยละ 32.26) รองลงมา คือ หม้าย (ร้อยละ 3.22) และมีเพียง (ร้อยละ 1.08) ที่แยกกันอยู่ นอกจากนี้ยังพบว่า (ร้อยละ 80.65) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงานมากที่สุด ช่วง 1-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.29 รองลงมา คือ ช่วง 5-9 ปี (ร้อยละ 27.96) และช่วง 10-20 ปี (ร้อยละ 10.75) นอกจากนี้ยังพบว่า ครึ่งหนึ่งมีระดับเงินเดือนที่ 10,000-20,000 บาท (ร้อยละ 51.61) รองลงมา คือ 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ 39.79) และ 30,001 บาทขึ้นไป/ ต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 4.30) มีตำแหน่งพนักงานราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.82 รองลงมา คือ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 12.90) และรองลงมา คือ ตำแหน่งข้าราชการ (ร้อยละ 11.83) โดยที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำน้อยที่สุด (ร้อยละ 6.45)

## ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ

### จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\mu$	$\sigma$	แปลความ
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	3.51	1.06	ดี
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.63	0.93	ดี
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.60	0.93	ดี
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.47	0.93	ดี
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	3.53	0.90	ดี
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.67	0.88	ดี
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.79	0.93	ดี
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.87	0.78	ดี
ภาพรวม	3.65	0.83	ดี

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวม คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ( $\mu = 3.65, \sigma = 0.83$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ มีคุณภาพชีวิตทุกด้าน อยู่ในระดับดี โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดีที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. งานที่รับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับเงินเดือน ที่ได้รับ	27 (29.03)	26 (27.96)	35 (37.63)	4 (4.30)	1 (1.08)	3.80	0.95	ดี
2. งานที่รับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับสวัสดิการ ที่ได้รับ	28 (30.11)	17 (18.28)	30 (32.26)	17 (18.28)	1 (1.08)	3.58	1.14	ดี
3. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ ต่อภาวะการณ์ครองชีพ ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	26 (27.96)	12 (12.90)	28 (30.11)	24 (25.81)	3 (3.23)	3.37	1.23	ปานกลาง
4. ความพอใจกับเงินเดือน ที่ได้รับ	26 (27.96)	15 (16.13)	34 (36.56)	18 (19.35)	- (-)	3.53	1.10	ดี
5. ความพอใจกับสวัสดิการ ที่ได้รับ	24 (25.81)	15 (16.13)	24 (25.81)	23 (24.73)	7 (7.53)	3.28	1.30	ปานกลาง
ภาพรวม						3.51	1.06	ดี

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ มีคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับดี ( $\mu = 3.51, \sigma = 1.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่เจ้าหน้าที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ อยู่ในระดับ

ดีที่สุด ( $\mu = 3.80$ ,  $\sigma = 0.95$ ) รองลงมา คือ งานที่เจ้าหน้าที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับสวัสดิการที่ได้รับ และเจ้าหน้าที่พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง คือ เจ้าหน้าที่ได้เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อภาวะการณ์ครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เจ้าหน้าที่พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึง	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บริเวณที่ทำงานสะอาด/ มีแสงสว่างเพียงพอ มีระบบ ระบายอากาศที่ดี/ อากาศถ่ายเท สะดวก	23 (24.73)	39 (41.94)	25 (26.88)	6 (6.45)	- (-)	3.85	0.87	ดี
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพ ที่ใช้งานได้ดีเสมอ	22 (23.66)	24 (25.81)	28 (30.11)	14 (15.05)	5 (5.38)	3.47	1.17	ดี
3. หน่วยงานมีการให้ความรู้ แก่บุคลากรให้ตระหนักถึง ความปลอดภัยการป้องกัน อุบัติเหตุต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	26 (27.96)	21 (22.58)	29 (31.18)	13 (13.98)	4 (4.30)	3.56	1.17	ดี
4. หน่วยงานมีการให้ความรู้ แก่บุคลากรให้ตระหนักถึง การส่งเสริมสุขภาพให้พร้อม ต่อการการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	19 (20.43)	25 (26.88)	34 (36.56)	13 (13.98)	2 (2.15)	3.49	1.04	ดี
5. หน่วยงานควบคุม การแพร่กระจายของเชื้อโรค และพาหะถึงการขจัด ขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม	24 (25.81)	26 (27.96)	27 (29.03)	14 (15.05)	2 (2.15)	3.60	1.09	ดี

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึง	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6. สภาพห้องน้ำมีความสะอาด และมีการดูแลรักษา อย่างถูกสุขลักษณะ	21 (22.58)	40 (43.01)	26 (27.96)	4 (4.30)	2 (2.15)	3.80	0.92	ดี
ภาพรวม						3.63	0.93	ดี

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ มีคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับดี ( $\mu = 3.63$ ,  $\sigma = 0.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี โดยบริเวณที่ทำงานสะอาด/ มีแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศที่ดี/ อากาศถ่ายเทสะดวก อยู่ในระดับดีที่สุด ( $\mu = 3.85$ ,  $\sigma = 0.87$ ) รองลงมา คือ สภาพห้องน้ำมีความสะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ หน่วยงานควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคและพาหะถึงการขจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงการส่งเสริมสุขภาพให้พร้อมต่อการการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอหน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การได้รับมอบหมายภารกิจ และการทำงานที่สร้างโอกาส ในการพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ	20 (21.51)	34 (36.56)	36 (38.71)	3 (3.23)	- (-)	3.76	0.83	ดี
2. หน่วยงานเปิดโอกาส ให้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ	20 (21.51)	26 (27.96)	28 (30.11)	15 (16.13)	4 (4.30)	3.46	1.13	ดี

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3. หน่วยงานเปิดโอกาสให้มี ความก้าวหน้าในอาชีพ	18 (19.35)	32 (34.41)	30 (32.26)	9 (9.68)	4 (4.30)	3.55	1.05	ดี
4. การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ในหน่วยงานเป็นไปด้วย ความยุติธรรมพร้อมต่อ การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	19 (20.43)	32 (34.41)	30 (32.26)	11 (11.83)	1 (1.08)	3.61	0.98	ดี
ภาพรวม						3.60	0.93	ดี

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ มีคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับดี ( $\mu = 3.60$ ,  $\sigma = 0.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานที่สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับดีที่สุด ( $\mu = 3.76$ ,  $\sigma = 0.83$ ) รองลงมา คือ การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความยุติธรรมพร้อมต่อการการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพ และหน่วยงานเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคคล	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หน่วยงานสนับสนุน ให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการทำงาน	11 (11.83)	40 (43.01)	29 (31.18)	12 (12.90)	1 (1.08)	3.52	0.90	ดี
2. หน่วยงานมีการจัดประชุม ทางด้านวิชาการเพื่อให้บุคลากร ได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ ใหม่ๆ เสมอ	15 (16.13)	30 (32.26)	32 (34.41)	12 (12.90)	4 (4.30)	3.43	1.05	ดี



ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคคล	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3. หน่วยงานมีแหล่งความรู้ และข้อมูลข่าวสารให้ค้นหา ความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก	15 (16.13)	31 (33.33)	30 (32.26)	15 (16.13)	2 (2.15)	3.45	1.02	ดี
4. หน่วยงานมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงาน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	16 (17.20)	30 (32.26)	32 (34.41)	12 (12.90)	3 (3.23)	3.47	1.03	ดี
ภาพรวม						3.47	0.93	ดี

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ มีคุณภาพชีวิต ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับดี ( $\mu = 3.47$ ,  $\sigma = 0.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน อยู่ในระดับดีที่สุด ( $\mu = 3.52$ ,  $\sigma = 0.90$ ) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ หน่วยงานมีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก และหน่วยงานมีการจัดประชุมทางด้านวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ เสมอตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บุคลากรในหน่วยงาน มีความรู้สึกยอมรับ ในความสามารถและมี ความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี	22 (23.66)	32 (34.41)	33 (35.48)	6 (6.45)	- (-)	3.75	0.89	ดี

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2. บุคลากรทุกระดับมีโอกาส รับทราบปัญหาในการทำงาน และได้แสดงความคิดเห็น เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา	17 (18.28)	30 (32.26)	35 (37.63)	11 (11.83)	- (-)	3.57	0.93	ดี
3. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรม ที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มี โอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสะดวก	17 (18.28)	29 (31.18)	30 (32.26)	11 (11.83)	6 (6.45)	3.43	1.12	ดี
4. การได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่เสมอ	18 (19.35)	44 (47.31)	25 (26.88)	5 (5.38)	1 (1.08)	3.78	0.86	ดี
ภาพรวม						3.53	0.90	ดี

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ มีคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ( $\mu = 3.53$ ,  $\sigma = 0.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมออยู่ในระดับดีที่สุด ( $\mu = 3.78$ ,  $\sigma = 0.86$ ) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความรู้สึกรับรู้ในความสามารถและมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันสะดวกตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หน่วยงานมีนโยบาย ในการทำงานชัดเจน	23 (24.73)	32 (34.41)	30 (32.26)	7 (7.53)	1 (1.08)	3.74	0.95	ดี
2. หน่วยงานกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อย่างเหมาะสม	22 (23.66)	31 (33.33)	30 (32.26)	9 (9.68)	1 (1.08)	3.69	0.98	ดี
3. ทุกคนในหน่วยงานได้รับ ความเสมอภาคในเรื่อง กฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ	21 (22.58)	29 (31.18)	31 (33.33)	10 (10.75)	2 (2.15)	3.61	1.02	ดี
4. เมื่อมีการประชุมจะเปิด โอกาสให้มีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับ บัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สม่ำเสมอ	21 (22.58)	30 (32.26)	35 (37.63)	4 (4.30)	3 (3.23)	3.67	0.98	ดี
5. ระบบการพิจารณาความดี ความชอบการเลื่อนตำแหน่ง ในปัจจุบันมีความเหมาะสม	19 (20.43)	23 (24.73)	39 (41.94)	12 (12.90)	- (-)	3.53	0.96	ดี
6. ผู้บังคับบัญชาติดตามผล การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน	27 (29.03)	29 (31.18)	29 (31.18)	5 (5.38)	3 (3.23)	3.77	1.03	ดี
7. ท่านมีสิทธิที่แสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานโดยอิสระ	26 (27.96)	23 (24.73)	31 (33.33)	11 (11.83)	2 (2.15)	3.65	1.08	ดี
ภาพรวม						3.67	0.88	ดี

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ มีคุณภาพชีวิต  
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับดี ( $\mu = 3.67$ ,  $\sigma = 0.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน อยู่ในระดับดีที่สุด ( $\mu = 3.77, \sigma = 1.03$ ) รองลงมา คือ หน่วยงานมีนโยบายในการทำงานชัดเจน หน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม เมื่อมีการประชุมจะเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ เจ้าหน้าที่มีสิทธิที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยอิสระ ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทนสวัสดิการ และระบบการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันมีความเหมาะสม ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ความพอใจในความสมดุล ระหว่างช่วงเวลาการทำงานและ ช่วงเวลาพักผ่อนจากการทำงาน	26 (27.96)	31 (33.33)	28 (30.11)	8 (8.60)	- (-)	3.81	0.95	ดี
2. ความสามารถวางแผน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิต ไว้ล่วงหน้าได้	28 (30.11)	28 (30.11)	30 (32.26)	6 (6.45)	1 (1.08)	3.82	0.98	ดี
3. การมีเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัว ได้ตามความชอบโดยไม่มี งานรบกวน	27 (29.03)	26 (27.96)	31 (33.33)	8 (8.60)	1 (1.08)	3.75	1.01	ดี
	ภาพรวม					3.79	0.93	ดี

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ มีคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $\mu = 3.79, \sigma = 0.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเจ้าหน้าที่สามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้ อยู่ในระดับดีที่สุด ( $\mu = 3.82, \sigma = 0.98$ ) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่พอใจในความสมดุลระหว่างช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาพักผ่อนจากการทำงาน และเจ้าหน้าที่มีเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวได้ตามความชอบโดยไม่มีงานรบกวน ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หน่วยงานได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม	22 (23.66)	40 (43.01)	27 (29.03)	4 (4.30)	- (-)	3.86	0.83	ดี
2. ความภูมิใจในการเป็น เจ้าหน้าที่ในสำนักงานแห่งนี้	29 (31.18)	38 (40.86)	23 (24.73)	3 (3.23)	- (-)	4.00	0.83	ดี
3. บุคลากรทั่วไปมีมุมมอง ต่อหน่วยงานในแง่บวก	21 (22.58)	29 (31.18)	34 (36.56)	9 (9.68)	- (-)	3.67	0.94	ดี
4. การเป็นส่วนหนึ่งที่สร้าง ความสำเร็จให้กับหน่วยงาน และสังคม	27 (29.03)	32 (34.41)	32 (34.41)	2 (2.15)	- (-)	3.90	0.85	ดี
5. หน่วยงานให้ความร่วมมือ กับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน สาธารณะประโยชน์ ต่อชุมชนและสังคม	29 (31.18)	36 (38.71)	22 (23.66)	5 (5.38)	1 (1.08)	3.94	0.93	ดี
ภาพรวม						3.87	0.78	ดี

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ มีคุณภาพชีวิต  
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดี ( $\mu = 3.87$ ,  $\sigma = 0.78$ ) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความภูมิใจในการเป็นเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแห่งนี้ อยู่ในระดับดีที่สุด  
( $\mu = 4.00$ ,  $\sigma = 0.83$ ) รองลงมา คือ หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ  
เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม เจ้าหน้าที่  
เป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงานและสังคม หน่วยงานได้รับการยอมรับว่า  
มีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม และบุคลากรทั่วไปมีมุมมองต่อหน่วยงานในแง่บวก ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	$\mu$	$\sigma$	แปลความ
1. ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร	3.79	0.90	สูง
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร	4.03	0.68	สูง
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.82	0.88	สูง
ภาพรวม	3.88	0.75	สูง

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ( $\mu = 3.88$ ,  $\sigma = 0.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ มีความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร อยู่ในระดับสูงที่สุด ( $\mu = 4.03$ ,  $\sigma = 0.68$ ) รองลงมา คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

ด้านความศรัทธาและยอมรับ ในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การมั่นใจว่า สำนักงาน เป็นศูนย์กลางด้านการอำนวย และการบริหารนโยบาย ของกระทรวงยุติธรรมได้	22 (23.66)	29 (31.18)	32 (34.41)	9 (9.68)	1 (1.08)	3.67	0.98	สูง
2. เห็นด้วยกับค่านิยม ของสำนักงาน	26 (27.96)	28 (30.11)	31 (33.33)	6 (6.45)	2 (2.15)	3.75	1.01	สูง

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ด้านความศรัทธาและยอมรับ ในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3. สำนักงานเป็นหน่วยงาน ที่น่าทำงานด้วย	26 (27.96)	31 (33.33)	30 (32.26)	5 (5.38)	1 (1.08)	3.82	0.94	สูง
4. เป้าหมายและค่านิยม ของสำนักงานมีส่วนสำคัญ ในการสร้างแรงผลักดันให้ท่าน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	21 (22.58)	34 (36.56)	32 (34.41)	4 (4.30)	2 (2.15)	3.73	0.93	สูง
5. ความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็น บุคลากรของสำนักงาน	29 (31.18)	34 (36.56)	24 (25.81)	6 (6.45)	- (-)	3.92	0.91	สูง
	ภาพรวม					3.79	0.90	สูง

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ มีความผูกพันด้านความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร อยู่ในระดับดี ( $\mu = 3.79$ ,  $\sigma = 0.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของสำนักงานอยู่ในระดับดีที่สุด ( $\mu = 3.92$ ,  $\sigma = 0.91$ ) รองลงมา คือ ด้านสำนักงานเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วย ด้านเห็นด้วยกับค่านิยมของสำนักงาน ด้านเป้าหมายและค่านิยมของสำนักงานมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงผลักดันให้ท่านทำงาน ด้านมั่นใจว่าสำนักงานเป็นศูนย์กลางด้านการอำนวยความสะดวกและการบริหารนโยบายของกระทรวงยุติธรรมได้ ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะใช้พลัง อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ให้กับองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มกำลัง ความสามารถเพื่อความสำเร็จ ของสำนักงาน	27 (29.03)	44 (47.31)	20 (21.51)	2 (2.15)	- (-)	4.03	0.77	สูง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ด้านความเต็มใจที่จะใช้พลัง อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ให้กับองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2. พร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าของสำนักงาน	33 (35.48)	38 (40.86)	19 (20.43)	3 (3.23)	- (-)	4.09	0.83	สูง
3. ความเต็มใจที่จะทำงาน ให้เสร็จแม้จะล่วงเลยเวลา เลิกงานไปแล้ว	32 (34.41)	40 (43.01)	19 (20.43)	2 (2.15)	- (-)	4.10	0.79	สูง
4. ความเต็มใจที่จะเข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงาน	22 (23.66)	46 (49.46)	25 (26.88)	- (-)	- (-)	3.97	0.71	สูง
5. การจะทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจในการทำงานให้กับ สำนักงาน แม้ว่าจะไม่ได้รับ ผลตอบแทน	25 (26.88)	44 (47.31)	22 (23.66)	2 (2.15)	- (-)	3.99	0.77	สูง
	ภาพรวม					4.03	0.68	สูง

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพุดิ มีความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร อยู่ในระดับสูงสุด ( $\mu = 4.03, \sigma = 0.68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่เต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จแม้จะล่วงเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.10, \sigma = 0.79$ ) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่พร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของสำนักงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความสำเร็จของสำนักงาน เจ้าหน้าที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้กับสำนักงาน แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงาน ตามลำดับ



ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะยังคง ความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ความรู้สึกยินดีที่ได้ทำงาน กับสำนักงาน	33 (35.48)	36 (38.71)	23 (24.73)	1 (1.08)	- (-)	4.09	0.80	สูง
2. การจะทำงานกับสำนักงาน จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	30 (32.26)	20 (21.51)	34 (36.56)	8 (8.60)	1 (1.08)	3.75	1.04	สูง
3. ความรู้สึกผูกพันกับสำนักงาน จนไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่น แม้มีโอกาสที่ดี	26 (27.96)	25 (26.88)	28 (30.11)	10 (10.75)	4 (4.30)	3.63	1.13	สูง
4. ยินดีหากจะต้องมีการเปลี่ยน หน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อความเหมาะสม	29 (31.18)	29 (31.18)	30 (32.26)	3 (3.23)	2 (2.15)	3.86	0.97	สูง
5. สำนักงานเป็นหน่วยงานที่ดี ที่สุดที่จะเลือกปฏิบัติงาน เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน	27 (29.03)	29 (31.18)	28 (30.11)	6 (6.45)	3 (3.23)	3.76	1.05	สูง
ภาพรวม						3.82	0.88	สูง

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ มีความผูกพัน  
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับดีที่สุด  
( $\mu = 3.82$ ,  $\sigma = 0.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่รู้สึกยินดีที่ได้ทำงานกับสำนักงาน  
อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.09$ ,  $\sigma = 0.80$ ) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ยินดีหากจะต้องมีการเปลี่ยน  
หน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสม สำนักงานเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดที่จะเลือกปฏิบัติงาน  
เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน และเจ้าหน้าที่รู้สึกผูกพันกับสำนักงาน  
จนไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่น แม้มีโอกาสที่ดี ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	R	Sig.
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.74	.000
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.77	.000
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.73	.000
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.76	.000
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน	0.77	.000
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	0.80	.000
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.80	.000
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.80	.000
รวม	0.85	.000

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ พบว่า การศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ( $r = 0.85$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในการปฏิบัติงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก

## บทที่ 5

### สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ สรุปผลงานวิจัยได้ ดังนี้

#### สรุปผลวิจัย

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี และพบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ คือปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาท โดยมีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 1-4 ปี และส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานราชการ

##### ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดี

##### ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ

จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับสูง

##### ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม กับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับดี ทั้งนี้ อาจเนื่องจากลักษณะการทำงานของสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ มีลักษณะการทำงานที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน คอยช่วยเหลือรวมไปถึงทำหน้าที่แทนกันได้ตลอดเวลา เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กรและเจ้าหน้าที่เอง นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจำนวนมากได้รับได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ เช่น การได้รับเงินค่าเลี้ยงดู รวมถึงเงินค่าล่วงเวลา จึงทำให้เจ้าหน้าที่มีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนดี ซึ่งแตกต่างจากลักษณะงานในหน่วยงานราชการทั่วไป อย่างไรก็ตามผลการศึกษาสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของสาวิตรี ศรีอยุธยา (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ และพีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพการทำงาน ของพนักงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดี แตกต่างจากงานของอิสราภรณ์ รัตนช (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง นุชจิรา ต๊ะสุ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ปวีณา กรุงพลี (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปศุสัตว์ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ขวัญตา พระธาตุ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง กาญจนา บุญเพลิง (2554)

ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล  
จังหวัดสมุทรสาคร คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวม  
อยู่ในระดับปานกลาง ประภาพรรณ พิชะ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต  
การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวม  
อยู่ระดับปานกลาง รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต  
การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ  
โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ  
จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม โดยรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กร  
อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของสาวิตรี ศรีอยุธยา (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง  
คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ  
ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ย  
อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และพีระศิลป์  
รัตนหิรัญกร (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันคุณภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า  
ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ โดยรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก  
และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน  
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ซึ่งระดับความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัย  
ของพีระศิลป์ รัตนหิรัญกร (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน  
กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันคุณภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่  
มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับสูง และสอดคล้อง  
กับผลงานวิจัยของสาวิตรี ศรีอยุธยา (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน  
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ พบว่า คุณภาพชีวิต  
การทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง อย่างไรก็ตาม  
ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานสอดคล้องกับงานของอิสราภรณ์ รัตนคช (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์  
ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี นุชจิรา ต๊ะสุ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปวีณา กรุงพลี (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษปณ์ ขวัญตา พระธาตุ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา กาญจนา บุญเพลิง (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ประภาพรณ พิชะ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา และรุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ แม้ว่าระดับความสัมพันธ์จะแตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลเป็นอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กร หากคุณภาพชีวิตการทำงานดี เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจะมีความรักความผูกพันต่อองค์กร สามารถแก้ปัญหาการลาออกได้ ดังนั้น กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ควรมีนโยบายส่งเสริมให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยควรเน้นด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลและด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของกรมคุมประพฤติ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทুমุ้การทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้องค์กรมีความยั่งยืนมีประสิทธิภาพในการทำงาน

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากผลการวิจัย แม้จะพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี แต่ด้านที่มีคุณภาพชีวิตด้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ดังนั้น ควรมีการสนับสนุนให้มีการจัดฝึกอบรมต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้สามารถ

ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลดีต่อหน่วยงานและเพิ่มโอกาส ในการพัฒนาตนเอง ของเจ้าหน้าที่ด้วย และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ ใช้กับงาน ที่รับผิดชอบอยู่

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรวิจัยในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ ในจังหวัดอื่น ๆ ที่มีสภาพทั่วไปแตกต่างจาก เขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้ทราบว่า มีความแตกต่างจากเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ หรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ตลอดจนทำให้เจ้าหน้าที่สำนักงาน คุมประพฤติดีมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นต่อไป

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กรมคุมประพฤติ. (2558). ภารกิจ. กรุงเทพฯ: กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). อนุสารแรงงาน, 11(4), 18-19.
- กาญจนา บุญเพลิง. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการกรณีศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2530). มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐ: การเมือง ค่านิยม และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ไชยพันธ์ ปัญญาศิริ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร. กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.
- ทศพร จิรกิจวิบูลย์. (2556). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ทศพร อมรจารุจิต. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในเขตรอบนอกอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



- ชั้นยพัฒน์ พิรุณ โปรบ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นุชจิรา ต๊ะสุ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประภาพรณ พิชะ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา*. ภาคนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปวีณา กรุงพลี. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักศึกษาปณ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. *Productivity World*, 2(2), 24-25.
- ผ่องพรรณ ตริยมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภรณ์. (2555). *การออกแบบวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สมหวัง โอซารส. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงเรียนนายร้อยตำรวจ*. นครปฐม: โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.

สาวิตรี ศรีอยุธยา. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์*. นนทบุรี: ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์.

อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. ปัตตานี: กองทุนวิจัยวิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measure and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizational commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Huse, E. F., & Cumming, T. G. (1985). *Organization development and change*. Minnesota: West Publishing.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.

ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ  
จังหวัดสมุทรปราการ

### คำชี้แจง

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม  
มา ณ โอกาสนี้

**ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง  หรือเติมข้อความในช่องว่างให้สมบูรณ์  
ที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่าน

1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 30 ปี  2. 31-40 ปี  
 3. 41-50 ปี  4. 51-60 ปี

3. สถานภาพสมรส

1. โสด  2. สมรส  
 3. แยกกันอยู่  4. หม้าย

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.  2. ปวส./ อนุปริญญา  
 3. ปริญญาตรี  4. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาการทำงาน.....ปี

6. ระดับเงินเดือน

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท  2. 10,000-20,000 บาท  
 3. 20,001-30,000 บาท  4. 30,001 บาทขึ้นไป

7. ตำแหน่ง

1. ข้าราชการ  2. พนักงานราชการ  
 3. ลูกจ้างประจำ  4. ลูกจ้างชั่วคราว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
1. งานที่ท่านรับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ					
2. งานที่ท่านรับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับสวัสดิการที่ได้รับ					
3. ท่านได้เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ ต่อภาวะการณ์ครองชีพ ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
4. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ					
5. ท่านพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ					
<b>ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
6. บริเวณที่ทำงานสะอาด/ มีแสงสว่าง เพียงพอ มีระบบระบายอากาศที่ดี/ อากาศ ถ่ายเทสะดวก					
7. หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่ใช้งาน ได้ดีเสมอ					
8. หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่บุคลากร ให้ตระหนักถึงความปลอดภัยการป้องกัน อุบัติเหตุต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
9. หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ ตระหนักถึงการส่งเสริมสุขภาพ ให้พร้อมต่อการการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10. หน่วยงานควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคและพาหะถึงการจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม					
11. สภาพห้องน้ำมีความสะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกต้องลักษณะ					
<b>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</b>					
12. ท่านได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานที่สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
13. หน่วยงานเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ					
14. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพ					
15. การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม					
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล</b>					
16. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน					
17. หน่วยงานมีการจัดประชุมทางด้านวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ เสมอ					
18. หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก					
19. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน</b>					
20. บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้สึก ยอมรับในความสามารถและมีความ เป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี					
21. บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบ ปัญหาในการทำงานและได้แสดง ความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา					
22. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
23. ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
<b>ด้านประชาธิปไตยในองค์กร</b>					
24. หน่วยงานมีนโยบายในการทำงาน ชัดเจน					
25. หน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งอย่างเหมาะสม					
26. ทุกคนในหน่วยงานได้รับความ เสมอภาคในเรื่อง กฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ					
27. เมื่อมีการประชุมจะเปิดโอกาสให้มี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สม่ำเสมอ					



คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28. ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบัน มีความเหมาะสม					
29. ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทุกคน					
30. ท่านมีสิทธิที่แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน โดยอิสระ					
<b>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>					
31. ท่านพอใจในความสมดุลระหว่าง ช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาพักผ่อน จากการทำงาน					
32. ท่านสามารถวางแผนการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้					
33. ท่านมีเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัว ได้ตามความชอบโดยไม่มีงานรบกวน					
<b>ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>					
34. หน่วยงานได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม					
35. ท่านมีความภูมิใจในการเป็นเจ้าหน้าที่ ในสำนักงานแห่งนี้					
36. บุคลากรทั่วไปมีมุมมองต่อหน่วยงาน ในแง่บวก					
37. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จ ให้กับหน่วยงานและสังคม					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
38. หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร</b>					
1. ท่านมั่นใจว่า สำนักงานเป็นศูนย์กลาง ด้านการอำนวยความสะดวกและการบริหาร นโยบายของกระทรวงยุติธรรมได้					
2. ท่านเห็นด้วยกับค่านิยมของสำนักงาน					
3. ท่านคิดว่าสำนักงานเป็นหน่วยงาน ที่น่าทำงานด้วย					
4. เป้าหมายและค่านิยมของสำนักงาน มีส่วนสำคัญในการสร้างแรงผลักดัน ให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
5. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากร ของสำนักงาน					
<b>ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร</b>					
6. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อความสำเร็จของสำนักงาน					
7. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าของสำนักงาน					
8. ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จ แม้จะล่วงเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว					
9. ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงาน					
10. ท่านจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ในการทำงานให้กับสำนักงาน แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร</b>					
11. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ทำงานกับสำนักงาน					
12. ท่านจะทำงานกับสำนักงานจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					
13. ท่านรู้สึกผูกพันกับสำนักงานจนไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่น แม้มีโอกาสดี					
14. ท่านยินดีหากจะต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสม					
15. สำนักงานเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดที่จะเลือกปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน					