

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1

นิภา คำบรรลือ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

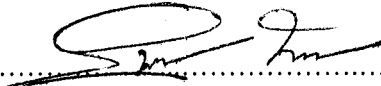
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2559

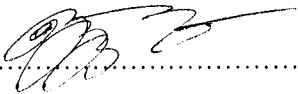
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

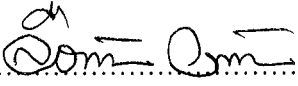
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นิภา คำบรรลือ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

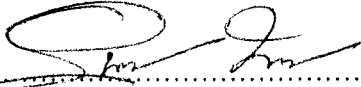
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)

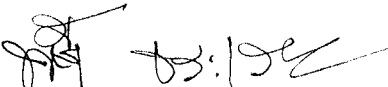
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)


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


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญย์ ธารเสนา)
วันที่...27...เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ....2559.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือ คุณดูแลเอาใจใส่ เป็นอย่างดีจากหลาย ๆ ฝ่าย คือ อาจารย์ ดร.กฤษเชต ไกรवास (ประธานกรรมการสอบ) อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง (กรรมการสอบ) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทวัน อินทชาติ (กรรมการสอบ) และอาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์ (กรรมการสอบและอาจารย์ที่ปรึกษา) ในการแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัย รวมทั้งเจ้าหน้าที่งานบริการ การศึกษาทุกท่าน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายสุเมธ ชูจิตารมย์ ผู้อำนวยการกองบริหารชุมชนภูมิภาค 1 การเคหะแห่งชาติ นายอมร พวงแก้ว หัวหน้าสำนักงานเคหะชุมชนชลบุรี1 (พทยา) การเคหะ แห่งชาติ และอาจารย์ กาญจนา บุญยัง ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บุคลากรการเคหะแห่งชาติ สังกัดฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ทุกท่านที่สละ เวลาในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และคณาจารย์ ที่ให้การอุปการะ สนับสนุน และให้กำลังใจตลอดมา ขอขอบพระคุณ พี่น้อง และเพื่อน ๆ ทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจ ทำให้ผู้วิจัย มีมานะพยายาม จนสามารถทำงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

นิภา คำบรรลือ

57930009: กลุ่มวิชา:การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร/ พนักงานการเคหะแห่งชาติ

นิภา คำบรรลือ: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 (THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK
LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A CASE STUDY OF DIVISION OF
COMMUNITY ADMINISTRATION 1) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: อุษณกร ทาวะรัมย์, ปร.ด.
70 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
การเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 (2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา
ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 โดยศึกษาทั้งประชากรการวิจัย คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ สังกัดฝ่าย
บริหารงานชุมชน 1 จำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่า
Cronbach'alpha ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\alpha = 0.892$) และด้านความผูกพันต่อองค์กร
($\alpha = 0.715$) วิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา
ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการ
เคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์
ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ
กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.77$)
และมีทิศทางบวก

57930009: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ STAFF
WORKING FOR NATIONAL HOUSING AUTHORITY

NIPA KHAMBANLUE: THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK
LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A CASE STUDY OF DIVISION OF
COMMUNITY ADMINISTRATION 1. ADVISOR: AUSANAKORN TARVAROM, D.P.A
70 P. 2016.

The purpose of this study was threefold. First, it aimed at examining a level of quality of work life of employees working for National Housing Authority, Division of Community Administration 1. Also, this study attempted to investigate a level of organizational commitment among these employees. The third purpose of this study was to determine the relationship between quality of work life and organizational commitment of these staff. The population of this study was 159 employees working for Division of Community Administration 1, National Housing Authority. The instrument used to collect the data was a questionnaire with Cronbach's alpha on quality of work life of 0.892 and on organizational commitment of 0.715. The collected data were analyzed by percentage, means, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results of this study revealed that the level of quality of work life of employees working for National Housing Authority, Division of Community Administration 1 was found at a moderate level. Also, the subjects demonstrated a moderate level of organizational commitment. Finally, there was a positive and high relationship ($r=0.77$) between quality of work life and organizational commitment of these employees at a significant level of .01.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	8
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	13
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	21
ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
3 วิธีดำเนินการวิจัย	29
ประชากร	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	34
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1	36
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1	46
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1	49
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	51
สรุปผลการวิจัย	51
อภิปรายผลการวิจัย	52
ข้อเสนอแนะ	57
บรรณานุกรม	58
ภาคผนวก	62
ประวัติย่อของผู้วิจัย	70

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สรุปแนวคิด ความหมายของความผูกพัน และองค์ประกอบของความผูกพัน 18
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (N = 159)..... 35
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (N = 159) 36
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (N = 159) 37
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (N = 159)..... 38
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (N = 159)..... 40
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม (N = 159)..... 41
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน/ ธรรมเนียมในองค์กร (N = 159) 42
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม (N = 159) 43
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม..... 44
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม (N = 159)..... 45
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อ และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (N = 159) 46
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร (N = 159)..... 46
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนา อย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (N = 159) 48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม (N = 159).....	49
16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร.....	50

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตการทำงานคือ การตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (จิตสุดา มงคลวัฒน์, 2549, หน้า 14) ซึ่งพิจารณาได้จากความปลอดภัยจากการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สภาพแวดล้อมของงาน ค่าตอบแทนในงาน และการผสมผสานระหว่างชีวิตและงาน อันนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เพื่อไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร และคุณภาพในการทำงานของพนักงาน ในขณะที่เดียวกัน องค์กรที่ให้ความสำคัญกับธรรมชาติของพนักงาน มีความไว้วางใจ และมุ่งประโยชน์ของพนักงาน มักจะยึดเหนี่ยวพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะรับรู้ถึงค่านิยมขององค์กรและให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรว่าเป็นเสมือนเป้าหมายของตนด้วย (Ivancevich & Matteson, 1996, p. 218) ดังนั้น การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรควรคำนึงถึงเช่นเดียวกัน

การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกยึดมั่นและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รับรู้ถึงความจำเป็น และไม่อาจจะทิ้งองค์กร มีจิตสำนึกที่จะคงอยู่กับองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรกระทำอัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรต้องคำนึงถึง เพื่อรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ในองค์กรได้ เนื่องจากหากพนักงานที่อยู่ในองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะไม่ต้องการออกจากองค์กร และจะช่วยกันพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

การเคหะแห่งชาติเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 316 ดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติ การเคหะแห่งชาติ พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดให้มีเคหะ เพื่อให้ประชาชน ได้มีที่อยู่อาศัย พร้อมจัดให้มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ สิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้อยู่อาศัย ทำนุบำรุง ปรับปรุง และพัฒนาผู้อยู่อาศัยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ประชาชนที่ประสงค์จะมีเคหะของตนเอง หรือผู้ที่ประสงค์จะร่วมดำเนินกิจกรรมกับการเคหะแห่งชาติในการจัดให้มีเคหะเพื่อให้ประชาชนเช่า เช่าซื้อ หรือซื้อ และประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการก่อสร้าง อาคารหรือจัดหาที่ดิน การปรับปรุง รื้อ หรือย้ายแหล่งเสื่อมโทรม เพื่อให้มีสภาพการอยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมที่ดีขึ้น โดยมีพนักงาน จำนวน 1,600 คน และลูกจ้าง

จำนวน 741 คน รวมจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น 2,341 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล การเคหะแห่งชาติ, 2559)

ในสภาวะปัจจุบัน การเคหะแห่งชาติ ประสบปัญหาเรื่องการลาออกของพนักงาน เนื่องจากอัตราการลาออกของพนักงานใหม่มีมากขึ้น ปัญหาดังกล่าวก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร เพราะนอกจากจะทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณและเวลาในการสรรหาพนักงานใหม่แล้ว การดำเนินงานยังขาดความต่อเนื่อง และทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรไม่ดีในสายตาของหน่วยงานภายนอก ผู้วิจัยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ มีความตระหนักถึงเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร ซึ่งมีนโยบายแผนพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อให้เกิดความยั่งยืน จึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ตามสภาพความเป็นจริง เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง การทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 โดยนำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1
3. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ เกี่ยวกับ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ตามแนวคิดของ Walton (1973) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ตามแนวคิดของ Steers (1977)

1.2 สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1.2.1 ตัวแปรอิสระ คือคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973) ประกอบด้วย เงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) 3) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (Development of human capacities) 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and security) 5) การบูรณาการทางสังคม (Social integration) 6) สิทธิของพนักงาน/ ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (The total life space) และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance)

1.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1977) ได้แก่ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ สังกัด ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 จำนวน 159 คน (การเคหะแห่งชาติ, 2559)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้พนักงานการเคหะแห่งชาติ ที่ปฏิบัติงานสังกัดฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ซึ่งมีจำนวน 4 กอง ได้แก่ กองบริหารงานกลาง 1 กองพัฒนาชุมชน 1 กองบริหารชุมชนนครหลวง 1 ทั้ง 3 หน่วยงานตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และกองบริหารชุมชนภูมิภาค 1 ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กองบริหารชุมชนนครหลวง 1 ประกอบด้วย 10 สำนักงานเคหะชุมชน ได้แก่

1. สำนักงานเคหะชุมชนร่มเกล้า 1
2. สำนักงานเคหะชุมชนร่มเกล้า 2
3. สำนักงานเคหะชุมชนหนองจอก
4. สำนักงานเคหะชุมชนคลองกรุง
5. สำนักงานเคหะชุมชนคลองจั่น
6. สำนักงานเคหะชุมชนรามคำแหง
7. สำนักงานเคหะชุมชนหัวหมาก
8. สำนักงานเคหะชุมชนบางชัน
9. สำนักงานเคหะชุมชนนวมินทร์
10. สำนักงานเคหะชุมชนรามอินทรา

กองบริหารชุมชนภูมิภาค 1 ประกอบด้วย 9 สำนักงานเคหะชุมชน ได้แก่

1. สำนักงานเคหะชุมชนชลบุรี 1 (พญา)
2. สำนักงานเคหะชุมชนชลบุรี 2 (บ้านเข็ด)
3. สำนักงานเคหะชุมชนแหลมฉบัง
4. สำนักงานเคหะชุมชนระยอง
5. สำนักงานเคหะชุมชนมาบตาพุด
6. สำนักงานเคหะชุมชนฉะเชิงเทรา
7. สำนักงานเคหะชุมชนจันทบุรี
8. สำนักงานเคหะชุมชนปราจีนบุรี
9. สำนักงานเคหะชุมชนกบินทร์บุรี และสำนักงานย่อยเคหะชุมชนสระแก้ว

4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร ตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การเคหะแห่งชาติ หมายถึง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 316 ดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติ การเคหะแห่งชาติ พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

2. พนักงานการเคหะแห่งชาติ หมายถึง พนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของการเคหะแห่งชาติ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สังกัด ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1

3. ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 หมายถึง ฝ่ายบริหารงานชุมชน คูแลร์รับผิดชอบผู้ปฏิบัติงานด้านชุมชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลและเขตภาคตะวันออก แบ่งการปฏิบัติงานออกเป็น 4 กอง ได้แก่ กองบริหารงานกลาง 1 กองพัฒนาชุมชน 1 กองบริหารชุมชนนครหลวง 1 และกองบริหารชุมชนภูมิภาค 1

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี พนักงานมีความสุขในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยใช้องค์ประกอบสำหรับวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการอื่น ๆ จากการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้วรู้สึกเหมาะสม และสามารถใช้จ่ายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

4.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย หมายถึง อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย มีสุขภาพกายสุขภาพใจที่สมบูรณ์

4.3 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร หมายถึง พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพการทำงาน

4.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง มีความก้าวหน้าของสายงานส่งเสริมธรรมชาติ พัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

4.5 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การสร้างบรรยากาศในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกันได้โดยไม่มีการแบ่งแยกชั้นสายการบังคับบัญชา สามารถแสดงออกทางความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย

4.6 สิทธิของพนักงาน/ ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานสามารถแสดงออกซึ่งสิทธิของตนเอง และมีการเคารพสิทธิของผู้อื่น ไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัว

4.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง สามารถจัดสรรเวลาการทำงานกับการพักผ่อน และการได้อยู่กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

4.8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการขององค์กรไปพร้อมกับความรับผิดชอบต่อสังคม ตามพันธกิจขององค์กร

5. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมและความรู้สึกของพนักงานที่มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่รู้สึกรู้ว่าถูกบังคับให้ต้องปฏิบัติ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จด้วยความทุ่มเทแรงกายแรงใจ สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อไม่ต้องการออกจากองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

5.1 ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง พนักงานการเคหะแห่งชาติมีความคิดเห็นว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้ โดยมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

5.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 มีความรู้สึกเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยไม่รู้สึกรู้ว่าถูกบังคับ

5.3 ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง พนักงานการเคหะแห่งชาติ มีความรู้สึกต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 นี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า มีผู้ที่ให้ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” อาทิเช่น Walton (1973, p.11) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคม ที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ในขณะที่ Rao (1992, p. 209) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์กร โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงานสูง นำไปสู่ที่ได้รับคือ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและนำองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด และอีกท่านที่ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้อย่างน่าสนใจคือ Huse and Cumming (1985, pp. 198-199) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ

ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

จากการทบทวนความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานข้างต้น สามารถสรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี พนักงานมีความสุขในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973, pp. 12-16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต โดยเน้นแนวทางการเป็นมนุษย (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคม ที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับ ตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบ ค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (Development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and security) คือ ควรให้ความสนใจต่อ
 - 1) ให้พนักงานได้รักษา หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม
 - 2) จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต
 - 3) จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิกครอบครัวด้วย

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันในการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ซึ่งรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติ และการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน/ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดรวมทั้ง วางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม และมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม (The total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงาน มีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณภาพและคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ

Huseand Cumming (2001 อ้างถึงใน พิระศิลป์ รัตน์หิรัญกร, 2554, หน้า 12-13) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นประสิทธิผลของการอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงานและประการสุดท้าย ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ ไว้ 8 ประการ ได้แก่

1. สภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
2. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเอในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของร่วมงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานที่ได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Kerce and Kewley (1993, pp. 189-209 อ้างถึงใน พงษ์เทพ เกษเด๋วน 2555, หน้า 12-13) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญคือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม

2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ประกอบด้วย การบริการสังคม ความคิดริเริ่ม คุณธรรมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมาย ความมีอำนาจหน้าที่ใน ส่วนงานของตน ความสามารถในการทำงาน สถานภาพทางสังคม นโยบายและการปฏิบัติงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม ในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสามารถของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ความยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และกิจกรรมระหว่าง การทำงาน

3. ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลาย ความเป็น อิสระในงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ โอกาสสร้างมิตรภาพ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสำคัญ ของงานและโอกาสการได้ใช้ความสามารถ

4. ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน ประกอบด้วย ความเกี่ยวพันและความรู้สึกที่มีต่อหน้าที่ การงาน แนวโน้มในการหลีกเลี่ยงงาน ความรู้สึกผิดที่ทำงานไม่เสร็จทันเวลา การมีความเกี่ยวข้อง ผูกพันกับงานสูง และความสิ้นหวังในคุณภาพการทำงาน หรือความไม่เอาใจใส่ต่องาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวความคิดของ Walton (1973) มาใช้ในการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ทั้ง 8 ด้าน เนื่องจากสอดคล้องและครอบคลุมกับบริบทการทำงานของหน่วยงานประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานและลูกจ้างเป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยการเคหะ แห่งชาติ มีนโยบายด้านการดูแลเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย มีสุขภาพกายสุขภาพ ใจที่สมบูรณ์ 3) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสอดคล้อง กับนโยบายรัฐบาล เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 4) ความก้าวหน้า และมั่นคงในงานมีระบบความก้าวหน้าของสายงานส่งเสริมธรรมาภิบาล มีแผนจัดทำระบบพัฒนา ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 5) การบูรณาการทางสังคมการสร้างบรรยากาศในการ ทำงาน ไม่มีการแบ่งชั้นสายการบังคับบัญชา สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย 6) สิทธิ ของพนักงาน/ ธรรมเนียมในองค์กรการเคารพสิทธิส่วนบุคคล สามารถแสดงออกถึงสิทธิของตนเอง อย่างเปิดเผย 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พนักงานสามารถจัดสรรเวลาระหว่าง การทำงานกับชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประ โยชน์ต่อสังคม หน่วยงานได้ดำเนินกิจการขององค์กรไปพร้อมกับความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่การพัฒนา คุณภาพชีวิต พัฒนาชุมชนและสิ่งแวดล้อม

ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

Hackman and Suttle (1977, p. 9 อ้างถึงใน สุนทรีย์ สุหรัยมาตร์, 2553, หน้า 22) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงาน ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (เกิดความผูกพันต่อองค์กร)

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก จากงานลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

Gordon (1991, pp. 635-637 อ้างถึงใน สุนทรีย์ สุหรัยมาตร์, 2553, หน้า 23) กล่าวว่า iva การส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน เกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงานระบบการให้รางวัล ให้สอดคล้องกับ กระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญคือ จะทำให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการทำงานทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรและทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่องานและต่อองค์กรส่งเสริมให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพ และได้ปริมาณงานตามที่ต้องการ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Porte and Steers (1982, p. 27 อ้างถึงใน ศิริส ขสปัญญา, 2556, หน้า 21) ให้ ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้น ตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นอนและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการ สร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Hrebiniaak and Alutto (1972 อ้างถึงใน รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2557, หน้า 25) ได้ให้ ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์หรือปฏิภริยา ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในรูปของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กร ถึงแม้จะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่น ๆ ในรูปของค่าจ้าง สถานภาพและมิตรภาพซึ่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2557, หน้า 25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความรู้สึก สภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลยึดมั่นอยู่กับองค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร และรับรู้ถึงความจำเป็นที่บุคคลไม่อาจละทิ้งองค์กรไป รวมทั้งมีจิตสำนึกที่จะคงอยู่กับองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรกระทำ

Steers (1988, p. 567 อ้างถึงใน ปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์, 2553, หน้า 38) นิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคลากรที่มีความรู้สึกเกี่ยวกับและยึดถือองค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร 2) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ 3) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

Buchanan (1974 อ้างถึงใน รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2557, หน้า 40) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Porter (1973 อ้างถึงใน ศิริศ ยศปัญญา, 2556, หน้า 21) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์กร จะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรหมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลสามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐาน และระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร

ได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการทำงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซึ่งสัจย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กร หรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือนรายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้นเป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

Miner (1992, p. 124 อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556, หน้า 22) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday et al. โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

- 1) ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นที่ยาก หรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา
- 2) ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษา

ดังนั้น จากการทบทวนความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง พฤติกรรมและความรู้สึกของพนักงานที่มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยไม่รู้สึกว่าถูกบังคับให้ต้องปฏิบัติ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จด้วยความทุ่มเทแรงกายแรงใจ สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบไม่ต้องการออกจากองค์กร

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974, p. 533 อ้างถึงใน สุนทรีย์ สุหรัยมาตร์, 2553, หน้า 37) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตาม

บทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Porter and Smith (1991 อ้างถึงใน พงษ์เทพ เกษเดชา, 2555, หน้า 16-17) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจ ในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

Mowday et al. (1982, p. 116 อ้างถึงใน ดนุวัศ บุญเดช, 2553, หน้า 15) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (A strong desire to remain a member of a particular organization) หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization) หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (A definite belief in, and acceptance of, the value and goals of organization) หมายถึง การยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องกันไปไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร

Steers (1977, p. 46 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2552, หน้า 27) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ความผูกพันขององค์กรจะประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคล มีต่อองค์กร คือ มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกายกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร คือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากการทบทวนความหมายและองค์ประกอบของความผูกพันที่นักวิชาการแต่ละท่านทำให้ไว้ ผู้วิจัยสรุปเปรียบเทียบดังตารางนี้

ตารางที่ 1 สรุปแนวคิด ความหมายของความผูกพัน และองค์ประกอบของความผูกพัน

นักวิชาการ	ความหมายของความผูกพัน	องค์ประกอบของความผูกพัน
Hrebiniak and Alutto (1972)	เป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในรูปของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กร ถึงแม้จะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่น ๆ ในรูปของค่าจ้าง สถานภาพและมิตรภาพซึ่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม	
Buchanan (1974)	ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร 2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร
Steers (1977)		<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	ความหมายของความผูกพัน	องค์ประกอบของความผูกพัน
Porter and Smith (1991)	เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์กร จะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานให้กับองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
Steers (1998)	การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคลากรที่มีความรู้สึกเกี่ยวกันและยึดถือองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร 2. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สรุป จากองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้เลือกแนวคิดของสตีร์ (Steers, 1977) มาใช้ในการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 เนื่องจากสอดคล้องกับบริบทการทำงานของหน่วยงานซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท

ความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และ ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan II (1974 อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556, หน้า 28) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการ หรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรัก และความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

Steers (1977, pp. 122-123 อ้างถึงใน ดนุวัศ บุญเดช, 2553, หน้า 17-18) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คือ

1. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จะแสดงส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ
3. พนักงานที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

พรรณี ศิริวุฒิ (2547, หน้า 28 อ้างถึงใน ภาวิณี แก้วเมือง, 2552, หน้า 12) สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุม สามารถสะท้อนให้เห็นผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานนั้นสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นความผูกมัดของบุคคลในองค์กร รวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความผูกพันต่อองค์กรมีความมั่นคงกว่าความพึงพอใจในงานถึงแม้ว่าความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นอย่างช้าก็ตาม แต่มีความคงอยู่สูง

3. ความผูกพันเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มี ความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในองค์กรร่วมกัน นั่นเอง

4. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับ เป้าหมายขององค์กร จนทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

5. เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลขององค์กร

6. พนักงานซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่เป็น สมาชิกขององค์กรสืบไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมในศรัทธา

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า เมื่อ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร จึงเต็มใจที่จะทำให้องค์กรบรรลุ เป้าหมาย เกิดความรักองค์กร และไม่ต้องการออกจากองค์กร ต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า Huse and Cummings (1985, pp. 199-200 อ้างถึงใน นุชจิรา ต๊ะสุ, 2552, หน้า 32) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ และเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรและ Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน นุชจิรา ต๊ะสุ, 2552, หน้า 32) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะป็นระดับ คนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนอกจากจะมีส่วนทำให้ พนักงานเกิดความพึงพอใจแล้ว ที่สำคัญคือคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันต่อ องค์กรได้ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความเกี่ยวข้องกัน

และเนื่องจากการเคหะแห่งชาติ เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนงานวิจัยที่ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งองค์กรที่เป็น หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาคเอกชนโดยงานวิจัยของภาครรัฐ มีดังนี้งานวิจัยของรุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2557) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาล ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมระดับปานกลาง ($r_{xy} = .54$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยของปวีณา กรุงพลี (2552) ผลการศึกษา

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยของพงษ์เทพ เงามะคว่น (2555) ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนงานวิจัยภาคเอกชน มีดังนี้ งานวิจัยของคณวิศ บุญเดช (2553) ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .584$) และงานวิจัยของรุ่งทิพย์ งานรุ่งชัชวาล (2556) ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทชาบูไพนบูลย์ เทรคดิง (1972) จำกัด มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา

การเคหะแห่งชาติเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 316 ดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติ การเคหะแห่งชาติ พ.ศ. 2537 และฉบับ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดให้มีเคหะ เพื่อให้ประชาชนได้มีที่อยู่อาศัย พร้อมทั้งจัดให้มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ สิ่งอำนวยความสะดวก แก่ผู้อยู่อาศัย ทำนุบำรุง ปรับปรุง และพัฒนาผู้อยู่อาศัยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ประชาชนที่ประสงค์จะมีเคหะของตนเอง หรือผู้ที่ประสงค์จะร่วมดำเนินกิจกรรมกับการเคหะแห่งชาติในการจัดให้มีเคหะเพื่อให้ประชาชนเช่า เช่าซื้อ หรือซื้อ และประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการก่อสร้าง อาคารหรือจัดหาที่ดิน การปรับปรุง รื้อ หรือย้ายแหล่งเสื่อมโทรม เพื่อให้มีสภาพการอยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมที่ดีขึ้น

วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรสมรรถนะสูงด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัยชุมชนและเมืองเพื่อความมั่นคงทางสังคม”

พันธกิจ ได้แก่

1. พัฒนาที่อยู่อาศัยสำหรับประชาชนผู้มีรายได้น้อยและปานกลางให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้
3. พัฒนาเมืองให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี

4. บริหารจัดการทรัพย์สินให้เกิดมูลค่าเพิ่มและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

5. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ บริการและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร

6. พัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1

มีหน้าที่บริหารงานชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบ วางแผน บริหาร ควบคุม พัฒนา ชุมชน และสภาพแวดล้อมในชุมชนให้เป็นชุมชนน่าอยู่ มีความปลอดภัย เป็นชุมชนที่พัฒนาอย่างยั่งยืน พัฒนาการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินในโครงการที่รับผิดชอบ ก่อให้เกิดรายได้ให้กับการเคหะแห่งชาติ มีผู้อำนวยการฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งออกเป็น 4 กอง

1. กองบริหารชุมชนนครหลวง 1 งานหลักคือ วางแผน ควบคุมตรวจสอบ กลั่นกรอง และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเคหะชุมชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารสำนักงานเป็นไปตามระเบียบการอยู่อาศัยและนโยบายของการเคหะแห่งชาติ ประสานงานเพื่อจัดบริการการอยู่อาศัย จัดการทรัพย์สิน จัดเก็บรายได้ และผลประโยชน์ในโครงการที่รับผิดชอบ บริหารสัญญาและจัดทำนิติกรรมสัญญาต่าง ๆ รวมถึงการโอนกรรมสิทธิ์อาคารและที่ดิน ดำเนินการติดตามหนี้ การดำเนินคดีกับลูกหนี้ค้างชำระ และขออนุมัติจำหน่ายลูกหนี้สูญหายตามนโยบายและเงื่อนไขที่กำหนด รวมถึงจัดทำรายงาน ร่วมขายอาคารคงเหลือ เพื่อสนับสนุนรายได้ของการเคหะแห่งชาติ ร่วมดำเนินการพัฒนาชุมชนทั้งทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมชุมชน ด้านสังคมและเศรษฐกิจของผู้อยู่อาศัย โดยส่งเสริมให้ผู้อยู่อาศัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่อาศัย เป็นชุมชนเข้มแข็งอยู่เย็นเป็นสุขอย่างยั่งยืน ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย จะประกอบไปด้วย 10 สำนักงานเคหะชุมชน ได้แก่ สำนักงานเคหะชุมชนร่มเกล้า 1 สำนักงานเคหะชุมชนร่มเกล้า 2 สำนักงานเคหะชุมชนหนองจอก สำนักงานเคหะชุมชนคลองกรุง สำนักงานเคหะชุมชนคลองจั่น สำนักงานเคหะชุมชนรามคำแหง สำนักงานเคหะชุมชนหัวหมาก สำนักงานเคหะชุมชนบางชัน สำนักงานเคหะชุมชนนวมินทร์ และสำนักงานเคหะชุมชนรามอินทรา

2. กองบริหารชุมชนภูมิภาค 1 มีหน้าที่รับผิดชอบเช่นเดียวกับกองบริหารชุมชนนครหลวง 1 โดยรับผิดชอบสำนักงานเคหะชุมชนในภูมิภาคที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีผู้อำนวยการกองเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ประกอบด้วย 9 สำนักงาน ได้แก่ สำนักงานเคหะชุมชนชลบุรี 1 (พัทยา) สำนักงานเคหะชุมชนชลบุรี 2 (บ้านเชิงด) สำนักงานเคหะชุมชนแหลมฉบัง สำนักงานเคหะชุมชนระยอง สำนักงานเคหะชุมชนมาบตาพุด สำนักงานเคหะชุมชนฉะเชิงเทรา สำนักงานเคหะชุมชน

จันทบุรี สำนักงานเคหะชุมชนปราจีนบุรี สำนักงานเคหะชุมชนกบินทร์บุรี และสำนักงานย่อยเคหะชุมชนสระแก้ว

3. กองบริหารงานกลาง 1 มีผู้อำนวยการกองเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ งานหลัก วางแผนและบริหารงานด้านแผนงานและงบประมาณของฝ่ายบริหารงานชุมชนรวมถึงดูแลงาน ความเสี่ยง การควบคุมภายใน การประเมินผลตามตัวชี้วัด ให้บริการด้านงานธุรการ งานสารบรรณ งานประชุม งานเอกสาร งานระบบERP และบริหารและดูแลพัสดุ ครุภัณฑ์ รวมถึงงานจัดซื้อจัดจ้าง งานด้านการประชุม งานเลขานุการ และงานบุคลากร

4. กองพัฒนาชุมชน 1 มีผู้อำนวยการกองเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ งานหลัก คือ พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้อยู่อาศัยในชุมชนทางด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านกายภาพและ สิ่งแวดล้อม โดยดำเนินการและหรือประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดการมีส่วนร่วม ในการดูแลชุมชนอย่างยั่งยืน ส่งเสริมให้เกิดการจัดตั้งองค์กรชุมชน จัดทำแผนชุมชนตามความ เหมาะสมของแต่ละพื้นที่ในความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้เกิดวิสาหกิจชุมชน สวัสดิการชุมชน กองทุนชุมชนหรือระบบสหกรณ์ตามกระบวนการที่กำหนดไว้ สนับสนุนเพื่อให้เกิดการจัดตั้งและ บริหารในรูปแบบนิติบุคคลอาคารชุดหรือนิติบุคคลชุมชนการเคหะ โดยการจัดอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับ พ.ร.บ.อาคารชุด, พ.ร.บ.การเคหะ (นิติบุคคลชุมชนการเคหะ), ข้อบังคับ และอื่น ๆ และให้ การสนับสนุนการจัดประชุมใหญ่ของนิติบุคคลอาคารชุดหรือนิติบุคคลชุมชนการเคหะ ปฏิบัติงาน ร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (คำสั่งการเคหะ แห่งชาติ ที่ จ.047/2555 เรื่องการแบ่งส่วนงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานใน การเคหะแห่งชาติ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธีระพนธ์ มณีสุด (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ประชากรที่ใช้ใน การศึกษา คือพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 3,905 คน โดยใช้กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 363 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

ปวีณา กรุงพลี (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานปลัด จำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนวัศ บุญเดช (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 135 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least significance difference) ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.584$)

ปรียาพร พาสนาวุฒิพงษ์ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test วิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานจังหวัด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63$) 3) ความสัมพันธ์

ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด
มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือกลุ่มเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ
แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติการ
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยวิธี Pearson
correlation, Chi-square tests, t-test ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของ
เจ้าหน้าที่และลูกจ้างอยู่ในระดับสูง 2) ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง โดยรวม
อยู่ในระดับสูง และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พงษ์เทพ เจะคว่น (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
(ดอนเมือง) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือพนักงาน จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ใน
การวิจัย คือแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยสถิติ Independent samples t-test, One-way ANOVA, Least
significant difference และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %
ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และ 3) ความสัมพันธ์
ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย
จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) อยู่ในระดับปานกลาง

ศิริส ยศปัญญา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรประจำภาควิชาต่าง ๆ จำนวน 16 ภาควิชาภายใต้คณะ
แพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม
วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทาง
สถิติที่ 0.01 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรประจำภาควิชา
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) 2) ระดับความผูกพันต่อ
องค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รุ่งทิพย์ งานรุ่งชัชวาล (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาญไพบุลย์ เทรดิ่ง (1972) จำกัด ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทชาญไพบุลย์ เทรดิ่ง (1972) จำกัด จำนวน 315 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติทดสอบ t-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้สถิติทดสอบ One-way ANOVA และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient correlation) โดยกำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) ที่ระดับค่า 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทชาญไพบุลย์ เทรดิ่ง (1972) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัทชาญไพบุลย์ เทรดิ่ง (1972) จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทชาญไพบุลย์ เทรดิ่ง (1972) จำกัด มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รัชมงคล คำชู (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 2) ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39 และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) เท่ากับ 0.61

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่บุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 1,962 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ ได้กลุ่มตัวอย่าง 333 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยการใช้ สถิติเอฟ (F-test) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Sheffe' test) และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติในภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26, SD = .52$) 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติในภาพรวมระดับสูง ($\bar{X} = 3.50, SD = .61$) และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมระดับปานกลาง ($r_{xy} = .54$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิชา วิสกุล (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คอนสตรัคชั่นไลน์ส จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท คอนสตรัคชั่นไลน์ส จำกัด จำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท คอนสตรัคชั่นไลน์ส จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.55 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คอนสตรัคชั่นไลน์ส จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.81 และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 โดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การรวบรวมและเก็บข้อมูล
5. ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. วิธีประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล
7. เกณฑ์การแปรผล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 จำนวน 159 คน (การเคหะแห่งชาติ, 2559) โดยในการศึกษา ครั้งนี้จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้ง 159 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากนักวิชาการอื่น ๆ การศึกษาเอกสารต่าง ๆ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสม ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ที่การเคหะแห่งชาติ และรายได้

ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) เพียงคำตอบเดียว ตามสถานภาพข้อมูลตามความเป็นจริงของผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) ตามความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยได้ปรับปรุงมาจาก ปวีณา กรุงพลี (2552) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปศุสัตว์และใช้แนวคิดของ Walton (1973) มาใช้ในการวัดได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำนวน 4 ข้อ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย จำนวน 5 ข้อ
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร จำนวน 5 ข้อ
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จำนวน 5 ข้อ
5. การบูรณาการทางสังคม จำนวน 5 ข้อ
6. สิทธิของพนักงาน/ ธรรมเนียมในองค์กร จำนวน 5 ข้อ
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม จำนวน 5 ข้อ
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) ตามความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจาก ปรียาพร พาสนาวุฒิพงษ์ (2553) ซึ่งได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดโดยใช้แนวคิดของ Steers (1977) มาใช้ในการวัด ได้แก่

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

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 มีเกณฑ์การให้คะแนน (Rating) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น

เห็นด้วยมากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	เท่ากับ	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 นาย สุเมธัส ชูจิตารมย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองบริหารชุมชนภูมิภาค 1 การเคหะแห่งชาติ

3.2 นายอมร พวงแก้ว ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานเคหะชุมชนชลบุรี 1 (พิทยา) การเคหะแห่งชาติ

3.3 อาจารย์กาญจนา บุญยัง ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบใช้ (Try out) กับ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ดังนี้ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\alpha = 0.892$) และด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\alpha = 0.715$)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือรับรองการศึกษาวิจัยจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อนำไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถามจากการเคหะแห่งชาติ

2. ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองการศึกษาวิจัยและแบบสอบถาม จำนวน 159 ชุด ไปยังฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ และดำเนินการเก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 159 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 ทำการตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการจัดทำวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 โดยใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนน

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้เกณฑ์ของ Best (1970 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2552) ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงสุด
3.50-4.49	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00-1.49	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำสุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้เกณฑ์ของ Best (1978 อ้างถึงใน ปรียาพร พาสนาวุฒิพงค์, 2553) ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
3.50-4.49	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
2.50-3.49	มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
1.50-2.49	มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
1.00-1.49	มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

สำหรับการแปลความหมายค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ใช้เกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 316) ดังนี้

มากกว่า ± 0.90	แปลความว่า	มีความสัมพันธ์สูงมาก
± 0.71 ถึง ± 0.9	แปลความว่า	มีความสัมพันธ์สูง
± 0.30 ถึง ± 0.70	แปลความว่า	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
น้อยกว่า ± 0.30	แปลความว่า	มีความสัมพันธ์ต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ครั้งนี้ เป็นการศึกษาจากประชากรการวิจัยคือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ สังกัด ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 จำนวน 159 คน (ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเคหะแห่งชาติ 8 มกราคม 2559) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	หมายถึง	จำนวน
μ	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
σ	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 โดยการหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 โดยการหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (N = 159)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	47	29.56
หญิง	112	70.44
อายุ		
ไม่เกิน 20 ปี	2	1.26
21-34 ปี	50	31.45
35-50 ปี	83	52.20
มากกว่า 50 ปี	24	15.09
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	12.58
ปริญญาตรี	105	66.04
ปริญญาโท	32	20.13
สูงกว่าปริญญาโท	2	1.26
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 15,000 บาท	91	57.23
15,001-30,000 บาท	22	13.84
30,001-45,000 บาท	24	15.09
45,001 บาทขึ้นไป	22	13.84
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	45	28.30
6-10 ปี	43	27.04
11-15 ปี	20	12.58
16 ปีขึ้นไป	51	32.08

จากตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน (คิดเป็นร้อยละ 70.44) มีอายุระหว่าง 35-50 ปี จำนวน 83 คน (คิดเป็นร้อยละ 52.20) มากที่สุด รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 21-34 ปี จำนวน 50 คน (คิดเป็นร้อยละ 31.45) และมีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 24 คน (คิดเป็นร้อยละ 15.09) ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 105 คน (คิดเป็นร้อยละ 66.04) มากที่สุด รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 32 คน (คิดเป็นร้อยละ 20.13) และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน (คิดเป็นร้อยละ 12.58) ตามลำดับ มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 91 คน (คิดเป็นร้อยละ 57.23) มากที่สุด รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือน 45,001-45,000 บาท จำนวน 24 คน (คิดเป็นร้อยละ 15.09) และมีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาทจำนวน 22 คน (คิดเป็นร้อยละ 13.84) ตามลำดับ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน (คิดเป็นร้อยละ 32.08) มากที่สุด รองลงมาคือ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 45 คน (คิดเป็นร้อยละ 28.30) และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปีจำนวน 43 คน (คิดเป็นร้อยละ 27.04) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน คำนำคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (N = 159)

คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน คำตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ โดยเห็นว่ามีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน ระยะเวลาที่กำหนด	17 (10.6)	36 (22.64)	44 (27.67)	36 (22.64)	26 (16.35)	2.89	1.24	ปานกลาง	3
2. เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	16 (10.06)	31 (19.50)	36 (22.64)	48 (30.19)	28 (17.61)	2.74	1.24	ปานกลาง	4
3. ท่านพอใจในสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	24 (15.09)	54 (33.96)	47 (29.56)	20 (12.58)	14 (8.81)	3.34	1.15	ปานกลาง	1

ตารางที่ 3 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุง ระบบการจัดสวัสดิการ ต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	17 (10.69)	52 (32.70)	53 (33.33)	21 (13.21)	16 (10.06)	3.21	1.12	ปานกลาง	2
ภาพรวม						3.04	1.00	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.04$, $\sigma=1.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าท่านพอใจในสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล เป็นลำดับ 1 ($\mu=3.34$, $\sigma=1.15$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\mu=3.21$, $\sigma=1.12$) และท่านพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ โดยเห็นว่ามีเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน ($\mu=2.89$, $\sigma=1.24$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (N = 159)

คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ อำนวยความสะดวก ทำงานอย่างเพียงพอ	27 (16.98)	38 (23.90)	58 (36.48)	24 (15.09)	12 (7.55)	3.28	1.14	ปานกลาง	5
2. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ หน่วยงานจัดให้อยู่ในสภาพ พร้อมใช้งาน	24 (15.09)	52 (32.70)	50 (31.45)	24 (15.09)	9 (5.66)	3.36	1.09	ปานกลาง	3
3. ห้องทำงานและห้องน้ำใน สถานที่ทำงานของท่านมีความ สะอาด	23 (14.47)	49 (30.82)	57 (35.85)	27 (16.98)	3 (1.89)	3.39	0.99	ปานกลาง	1

ตารางที่ 4 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานมีความสะอาด ปราศจากมลภาวะ	21 (13.21)	52 (32.70)	56 (35.22)	27 (16.98)	3 (1.89)	3.38	0.98	ปานกลาง	2
5. หน่วยงานมีการจัดบริเวณ เป็นสัดส่วน สะดวกสบาย เอื้อ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน	22 (13.84)	43 (27.04)	60 (37.74)	31 (19.50)	3 (1.89)	3.31	1.00	ปานกลาง	4
ภาพรวม						3.35	0.92	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าห้องทำงานและห้องน้ำในสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็นลำดับ 1 ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.99$) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะอาดปราศจากมลภาวะ ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.98$) และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่หน่วยงานจัดให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ($\mu = 3.36$, $\sigma = 1.09$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (N = 159)

คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ พัฒนาความรู้	19 (11.95)	52 (32.70)	68 (42.77)	16 (10.06)	4 (2.52)	3.42	0.92	ปานกลาง	4
2. ท่านมีโอกาสได้รับการ อบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	18 (11.32)	63 (39.62)	54 (33.96)	20 (12.58)	4 (2.52)	3.45	0.94	ปานกลาง	3

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
3. ท่านมีความพึงพอใจใน วิธีการส่งเสริมความรู้ในการ ปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดให้	15 (9.43)	5 (33.33)	73 (45.91)	16 (10.06)	2 (1.26)	3.40	0.84	ปานกลาง	5
4. ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่ ต้องรับผิดชอบตั้งแต่ขั้นตอน แรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย	26 (16.35)	51 (32.08)	71 (44.65)	9 (5.66)	2 (1.26)	3.57	0.88	สูง	1
5. ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่ ต้องใช้ความรู้ ความ ชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้น	24 (15.09)	60 (37.74)	59 (37.11)	11 (6.92)	5 (3.14)	3.55	0.94	สูง	2
ภาพรวม						3.47	0.71	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.47$, $\sigma=0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าท่านมีโอกาสได้ทำงานที่ต้องรับผิดชอบตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย เป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับสูง ($\mu=3.57$, $\sigma=0.88$) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้น ($\mu=3.55$, $\sigma=0.94$) และท่านมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ($\mu=3.45$, $\sigma=0.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (N = 159)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ลักษณะงานที่ทำมีความ มั่นคงและสามารถยึดเป็นหลัก แก่ครอบครัวได้เป็นอย่างดี	27 (16.98)	60 (37.74)	58 (36.48)	9 (5.66)	5 (3.14)	3.60	0.94	สูง	1
2. ท่านได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วย ความยุติธรรม	10 (6.29)	30 (18.87)	94 (59.12)	14 (8.81)	11 (6.92)	3.09	0.90	ปานกลาง	5
3. หน่วยงานของท่านมีการจัด โครงการฝึกอบรมที่เพิ่ม ความรู้และทักษะให้กับ ผู้ปฏิบัติงาน	17 (10.69)	48 (30.19)	66 (41.51)	24 (15.09)	4 (2.52)	3.31	0.94	ปานกลาง	3
4. หน่วยงานของท่านมีการ จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน	11 (6.92)	48 (30.19)	75 (47.17)	23 (14.47)	2 (1.26)	3.27	0.84	ปานกลาง	4
5. ท่านได้รับสอนงาน/แนะนำ จากเพื่อนร่วมงาน หรือ หัวหน้างาน เมื่อได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ที่ ไม่เคยทำมาก่อน	26 (16.35)	54 (33.96)	57 (35.85)	17 (10.69)	5 (3.14)	3.50	0.99	สูง	2
ภาพรวม						3.35	0.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.35$, $\sigma=0.72$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ลักษณะงานที่ทำมีความมั่นคงและสามารถยึดเป็นหลักแก่ครอบครัวได้เป็นอย่างดี เป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับสูง ($\mu=3.60$, $\sigma=0.94$) รองลงมาคือ ท่านได้รับการสอนงาน หรือคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อน ($\mu=3.50$, $\sigma=0.99$) และหน่วยงานของท่านมีการจัด โครงการฝึกอบรมที่เพิ่มความรู้และทักษะให้กับผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.31$, $\sigma=0.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการบูรณาการทางสังคม (N = 159)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ	34 (21.38)	49 (30.82)	64 (40.25)	10 (6.29)	2 (1.26)	3.65	0.93	สูง	1
2. ท่านรู้สึกว่าเป็นหน่วยงานที่ท่านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน *	15 (9.43)	25 (15.72)	65 (40.88)	21 (13.21)	33 (20.75)	2.80	1.21	ปานกลาง	5
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลของท่านไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัว	29 (18.24)	53 (33.33)	55 (34.59)	14 (8.81)	8 (5.03)	3.51	1.05	สูง	4
4. เพื่อนร่วมงานมักจะมาปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำจากท่านเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	21 (13.21)	71 (44.65)	54 (33.96)	13 (8.18)	0 (0.00)	3.63	0.82	สูง	2
5. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ	26 (16.35)	47 (29.56)	71 (44.65)	15 (9.43)	0 (0.00)	3.53	0.88	สูง	3
ภาพรวม						3.80	0.60	สูง	

* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\mu=3.80$, $\sigma=0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ เป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับสูง ($\mu=3.65$, $\sigma=0.93$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมักจะมาปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำจากท่านเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ($\mu=3.63$, $\sigma=0.82$) และท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ ($\mu=3.53$, $\sigma=0.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน/ ธรรมเนียมในองค์กร (N = 159)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน/ ธรรมเนียมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับการปฏิบัติจาก ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงาน ภายใต้ระเบียบและมาตรฐาน เดียวกัน	34 (21.38)	49 (30.82)	64 (40.25)	10 (6.29)	2 (1.26)	3.40	0.85	ปานกลาง	4
2. หน่วยงานของท่านมีการ กำหนดกฎ กติกา ที่คำนึงถึง สิทธิ เสรีภาพ และความ ยุติธรรมของผู้ปฏิบัติงาน	15 (9.43)	25 (15.72)	65 (40.88)	21 (13.21)	33 (20.75)	3.39	0.86	ปานกลาง	5
3. ท่านมีโอกาสแสดงความ ความคิดเห็นในการทำงาน โดย ปราศจากการโต้ตอบหรือแก้ แค้นจากผู้บังคับบัญชา หรือ เพื่อนร่วมงาน	29 (18.24)	53 (33.33)	55 (34.59)	14 (8.81)	8 (5.03)	3.46	0.91	ปานกลาง	2
4. หน่วยงานของท่านมีการ ปกครองด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้น	21 (13.21)	71 (44.65)	54 (33.96)	13 (8.18)	0 (0.00)	3.45	0.89	ปานกลาง	3
5. ผู้บังคับบัญชาสันับสนุนให้ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน	26 (16.35)	47 (29.56)	71 (44.65)	15 (9.43)	0 (0.00)	3.57	0.98	สูง	1
ภาพรวม						3.45	0.76	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน/ ธรรมเนียมในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.45$, $\sigma=0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าผู้บังคับบัญชาสันับสนุนให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับสูง ($\mu=3.57$, $\sigma=0.98$) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงาน โดยปราศจากการโต้ตอบ หรือแก้แค้นจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ($\mu=3.46$, $\sigma=0.91$) และหน่วยงานของท่านมีการปกครองด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด ($\mu=3.45$, $\sigma=0.89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม (N = 159)

คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงานโดยส่วนรวม	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถจัดสรรเวลา เพื่อใช้ในการทำงานแต่ละวัน ได้อย่างเหมาะสม	17 (10.69)	58 (36.48)	59 (37.11)	25 (15.72)	0 (0.00)	3.42	0.88	ปานกลาง	2
2. ท่านสามารถจัดสรรเวลา เพื่อใช้ในการพักผ่อน อาหาร พักผ่อนนอนหลับ ออก กำลังกาย และทำกิจกรรมเพื่อ สุขภาพในแต่ละวันได้อย่าง เหมาะสม	24 (15.09)	39 (24.53)	56 (35.22)	36 (22.64)	4 (2.52)	3.27	1.05	ปานกลาง	4
3. ท่านสามารถจัดสรรเวลา เพื่อใช้ในการพักผ่อนบันเทิง หรือทำงานอดิเรกในแต่ละวัน ได้อย่างเหมาะสม	23 (14.47)	51 (32.08)	52 (32.70)	33 (20.75)	0 (0.00)	3.40	0.98	ปานกลาง	3
4. ท่านพอใจในเวลาทำงาน และเวลาพัก	26 (16.35)	43 (27.04)	72 (45.28)	18 (11.32)	0 (0.00)	3.48	0.90	ปานกลาง	1
5. งานของท่านต้อง รับผิดชอบสูง ทำให้รู้สึกเครียด ตลอดเวลา *	17 (10.69)	31 (19.50)	72 (45.28)	28 (17.61)	11 (6.92)	2.91	1.04	ปานกลาง	5
ภาพรวม						3.30	0.67	ปานกลาง	

* ค่าถามเชิงลบ

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวมโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.30$, $\sigma=0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ท่านพอใจในเวลาทำงานและเวลาพัก เป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.48$, $\sigma=0.90$) รองลงมาคือ ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม ($\mu=3.42$, $\sigma=0.88$) และท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการพักผ่อนบันเทิงหรือทำงานอดิเรกในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม ($\mu=3.40$, $\sigma=0.98$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (N = 159)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์เพื่อพัฒนาชุมชน	39 (24.53)	52 (32.70)	45 (28.30)	18 (11.32)	5 (3.14)	3.64	1.07	สูง	3
2. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	41 (25.79)	45 (28.30)	54 (33.96)	15 (9.43)	4 (2.52)	3.65	1.04	สูง	2
3. หน่วยงานท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงและนำทำงาน	37 (23.27)	44 (27.67)	70 (44.03)	6 (3.77)	2 (1.26)	3.68	0.92	สูง	1
4. หน่วยงานที่ทำอยู่มีระบบบริหารจัดการที่ดีเป็นที่ยอมรับ	25 (15.72)	50 (31.45)	71 (44.65)	11 (6.92)	2 (1.26)	3.53	0.88	สูง	4
5. การเป็นส่วนหนึ่งในการเคหะแห่งชาติทำให้บุคคลทั่วไปในสังคมรู้สึกชื่นชมต่อท่าน	28 (17.61)	41 (25.79)	74 (46.54)	13 (8.18)	3 (1.89)	3.49	0.94	ปานกลาง	5
ภาพรวม						3.60	0.85	สูง	

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\mu=3.60$, $\sigma=0.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า หน่วยงานท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงและนำทำงานเป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับสูง ($\mu=3.68$, $\sigma=0.92$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\mu=3.65$, $\sigma=1.04$) และหน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์เพื่อพัฒนาชุมชน ($\mu=3.64$, $\sigma=1.07$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม
(N = 159)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.04	1.00	ปานกลาง	8
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.35	0.92	ปานกลาง	6
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.47	0.71	ปานกลาง	3
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.35	0.72	ปานกลาง	5
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.50	0.60	สูง	2
6. ด้านสิทธิของพนักงาน/ ธรรมเนียมในองค์กร	3.45	0.76	ปานกลาง	4
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดย ส่วนรวม	3.30	0.67	ปานกลาง	7
8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.60	0.85	สูง	1
โดยรวม	3.39	0.64	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.39$, $\sigma=0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับสูง ($\mu=3.60$, $\sigma=0.85$) รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับสูง ($\mu=3.50$, $\sigma=0.60$) และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.47$, $\sigma=0.71$) ตามลำดับ ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.04$, $\sigma=1.00$) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อ
และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (N = 159)

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านพร้อมจะปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายเพื่อ ความก้าวหน้าของการเคหะ แห่งชาติ	49 (30.82)	58 (36.48)	35 (22.01)	17 (10.69)	0 (0.00)	3.87	0.97	มาก	2
2. แม้ไม่ใช่งานของท่านแต่ เพื่อผลประโยชน์ของการเคหะ แห่งชาติท่านจะยื่นมือเข้าช่วย เสมอ	49 (30.82)	51 (32.08)	45 (28.30)	14 (8.81)	0 (0.00)	3.85	0.96	มาก	4
3. ท่านยินดีและเต็มใจ ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด ประโยชน์กับการเคหะ แห่งชาติอย่างเต็ม ความสามารถ	34 (21.38)	75 (47.17)	42 (26.42)	8 (5.03)	0 (0.00)	3.85	0.81	มาก	3
4. ท่านทำทุกอย่างโดย คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่การ เคหะแห่งชาติจะได้รับเสมอ	39 (24.53)	73 (45.91)	41 (25.79)	6 (3.77)	0 (0.00)	3.91	0.81	มาก	1
5. การเคหะแห่งชาติ ไม่ใช่ ของท่านคนเดียว จึงทำงานให้ ผ่านไปวัน ๆ *	13 (8.18)	18 (11.32)	35 (22.01)	33 (20.75)	60 (37.74)	2.31	1.30	น้อย	5
ภาพรวม						3.56	0.66	มาก	

* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 มีระดับ
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวม อยู่ใน
ระดับมาก ($\mu=3.56$, $\sigma=0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ท่านทำ
ทุกอย่างโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่การเคหะแห่งชาติจะได้รับเสมอ เป็นลำดับ 1 อยู่ใน

ระดับมาก ($\mu=3.91$, $\sigma=0.81$) รองลงมาคือ ท่านพร้อมจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อ
ความก้าวหน้าของการเคหะแห่งชาติ ($\mu=3.87$, $\sigma=0.97$) และท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงาน
เพื่อให้เกิดประโยชน์กับการเคหะแห่งชาติอย่างเต็มความสามารถ ($\mu=3.85$, $\sigma=0.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ
ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร (N = 159)

ความผูกพันต่อองค์กร ด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านคิดดีที่ท่านทำงานที่การ เคหะแห่งชาติ *	1 (0.63)	5 (3.14)	24 (15.09)	35 (22.01)	94 (59.12)	1.64	0.90	น้อย	5
2. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่น หากการเคหะแห่งชาติเห็นว่า เหมาะสม	25 (15.72)	33 (20.75)	69 (43.40)	17 (10.69)	15 (9.43)	3.23	1.13	ปานกลาง	3
3. ท่านพร้อมที่จะลาออกหรือ ย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่น ทันทีที่มีโอกาสและข้อเสนอที่ ดีกว่า *	24 (16.35)	7 (4.40)	46 (28.93)	32 (20.13)	48 (30.19)	2.57	1.39	ปานกลาง	4
4. เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยังมีความผูกพันกับการ เคหะแห่งชาติ	42 (26.42)	58 (36.48)	46 (28.93)	13 (8.18)	0 (0.00)	3.81	0.92	มาก	2
5. ท่านคิดว่าการเคหะ แห่งชาติเป็นหน่วยงานที่ดี ที่สุดสำหรับท่าน	58 (36.48)	38 (23.90)	45 (28.30)	12 (7.55)	6 (3.77)	3.82	1.12	มาก	1
ภาพรวม						3.01	0.54	ปานกลาง	

* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 มีระดับความ
ผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\mu=3.01$, $\sigma=0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า
ท่านคิดว่า การเคหะแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับท่าน เป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับมาก
($\mu=3.82$, $\sigma=1.12$) รองลงมาคือ เมื่อท่านทำงานนานขึ้นท่านยังมีความผูกพันกับการเคหะ
แห่งชาติ ($\mu=3.81$, $\sigma=0.92$) และท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่นหากการเคหะแห่งชาติเห็นว่า
เหมาะสม ($\mu=3.23$, $\sigma=1.13$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (N = 159)

ความผูกพันต่อองค์กร ด้าน ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะ รักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ภาพในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความภาคภูมิใจใน การเป็นบุคลากรของการเคหะ แห่งชาติ	58 (36.48)	47 (29.56)	45 (28.30)	7 (4.40)	2 (1.26)	3.96	0.97	มาก	1
2. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่การเคหะแห่งชาติมีการจัด ขึ้นด้วยความเต็มใจเสมอ	37 (23.27)	70 (44.03)	40 (25.16)	8 (5.03)	4 (2.52)	3.81	0.94	มาก	3
3. เป้าหมายการทำงานของ ท่านและของการเคหะ แห่งชาติ มีความสอดคล้องกัน	31 (19.50)	47 (29.56)	69 (43.40)	8 (5.03)	4 (2.52)	3.58	0.94	มาก	5
4. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุก อย่างเพื่อตอบสนองเป้าหมาย ของการเคหะแห่งชาติ	31 (19.50)	79 (49.69)	34 (21.38)	13 (8.18)	2 (1.26)	3.78	0.90	มาก	4
5. ท่านชี้แจงแก้ไขข้อกล่าวหา เมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึง การ เคหะแห่งชาติในทางเสียหาย	50 (31.45)	56 (35.22)	38 (23.90)	13 (8.18)	2 (1.26)	3.87	0.99	มาก	2
ภาพรวม						3.80	0.85	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.80$, $\sigma=0.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของการเคหะแห่งชาติ เป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.96$, $\sigma=0.97$) รองลงมาคือ ท่านชี้แจงแก้ไขข้อกล่าวหาเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึง การเคหะแห่งชาติในทางเสียหาย ($\mu=3.87$, $\sigma=0.99$) และท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่การเคหะแห่งชาติมีการจัดขึ้นด้วยความเต็มใจเสมอ ($\mu=3.81$, $\sigma=0.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม
(N = 159)

ความผูกพันต่อองค์กร	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กร	3.56	0.66	มาก	2
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อองค์กร	3.01	0.54	ปานกลาง	3
3. ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.80	0.85	มาก	1
ภาพรวม	3.46	0.57	ปานกลาง	

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.46$, $\sigma=0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรเป็นลำดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.80$, $\sigma=0.85$) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($\mu=3.56$, $\sigma=0.66$) และลำดับสุดท้ายคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.01$, $\sigma=0.54$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1

เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก” ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์กร

	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
คุณภาพชีวิตการทำงาน	1.00	0.77**
ความผูกพันต่อองค์กร		1.00

** นัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 16 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.77$) และมีทิศทาง ความสัมพันธ์เป็นบวก ดังนั้น ขอมรับสมมติฐานการวิจัย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ วิทยาลัยฯ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การเคหะแห่งชาติ วิทยาลัยฯ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ สังกัด ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 จำนวน 159 คน

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบสัมประสิทธิ์แอลฟา ดังนี้ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\alpha = 0.892$) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\alpha = 0.715$) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการหาความสัมพันธ์ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ วิทยาลัยฯ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าพนักงาน การเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 35-50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป

2. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ วิทยาลัยฯ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ วิทยาลัยฯ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับ พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และด้านสิทธิของ

พนักงาน/ ธรรมเนียมในองค์กร ตามลำดับ ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอเป็นด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด

3. การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา

ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรเป็นด้านที่มีความผูกพันน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.77$) และมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นบวก เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา

ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่อง ดังนี้ ธีระพนธ์ มณีสุด (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา กรุงพลี (2552) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปศุสัตว์ที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปศุสัตว์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของดนุวิศ บุญเดช (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์เทพ เกษะด่วน (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิพย์ งานรุ่งชัชวาล (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาญไพบุลย์ เทรดดิ้ง (1972) ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาญไพบุลย์ เทรดดิ้ง (1972) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชมงคล คำชู (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติในภาพรวมระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยา วิสกุล (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คอนสตรัคชั่น ไลน์ส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท คอนสตรัคชั่น ไลน์ส์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนั้น ผลการศึกษาค้นคว้านี้ ชัดแย้งกับงานวิจัยของพีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอยู่ในระดับสูง ชัดแย้งกับงานวิจัยของศิริส ศสปัญญา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรประจำภาควิชาคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี อยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (จิตสุตา มงคลวัฒน์, 2549, หน้า 14)

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ตรีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะเงินเดือนของพนักงานระดับต้นยังน้อยเกินไป เมื่อเทียบกับหน่วยงานที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการพิจารณาปรับเงินเดือนแรกบรรจุเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรไม่ทำให้พนักงานอยากลาออก ในส่วนของสวัสดิการบ้านพักจะมีความแตกต่างกันระหว่างพนักงานในเขตกรุงเทพฯ ที่ไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพัก แต่พนักงานในเขตต่างจังหวัดจะมีบ้านพักฟรีให้ ทำให้มีความแตกต่างในเรื่องค่าใช้จ่ายที่มากขึ้นของพนักงานในเขตกรุงเทพฯ ในส่วนของกิจกรรมงานที่รับผิดชอบ พนักงานต้องปฏิบัติงานในวันหยุด เนื่องจากการเคหะแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักคือการพัฒนาที่อยู่อาศัยควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ภายใต้วิสัยทัศน์คือ เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัย ชุมชน และเมือง เพื่อความมั่นคงทางสังคม จึงได้มีการจัดกิจกรรมให้กับผู้อยู่อาศัยในชุมชน และส่งเสริมบุคลากรให้มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายพันธกิจองค์กรอาจทำให้พนักงานไม่สามารถจัดสรรเวลางานกับครอบครัวให้เหมาะสมได้

2. ผลการวิจัยความผูกพันกับองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ตรีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 พบว่า มีความผูกพันกับองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา กรุงพลี (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของคณวิศ บุญเดช (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิพย์ งานรุ่งชัชวาล (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาญไฟบูลย์ เทรดดิ้ง (1972) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัทชาญไฟบูลย์ เทรดดิ้ง (1972) จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนั้น ผลการศึกษานี้ ชัดแย้งกับงานวิจัยของธีระพันธ์ มณีสุด (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ชัดแย้งกับงานวิจัยของปรียาพร พาสานาอุพิพงษ์ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความ

ผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดที่ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานจังหวัด อยู่ในระดับสูง ชัดแย้งกับงานวิจัยของ พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ชัดแย้งกับงานวิจัยของพงษ์เทพ เงาะคว่น (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ชัดแย้งกับงานวิจัยของรัชมงคล คำชู (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังชัดเจนกับงานวิจัยของวิทยา วิสกุล (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คอนสตรัคชั่นไลน์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คอนสตรัคชั่นไลน์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะการเคหะแห่งชาติมีโครงการที่ให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยมีการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในการรักษาพนักงานไว้ เป็นระบบที่จะทำให้พนักงานใหม่ปรับตัวให้เข้ากับหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานและวัฒนธรรมองค์กร โดยระบบพี่เลี้ยงจะช่วยส่งเสริม แนะนำ สนับสนุน ให้คำปรึกษา และสามารถพัฒนาพนักงานให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น ทำให้พนักงานมีความประทับใจ และมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานและพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อองค์กร โดยการเคหะแห่งชาติมีนโยบายแผนพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะ ทักษะที่ดี ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

3. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1

ผลจากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นบวก เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่อง ดังนี้ อนุวัศ บุญเดช (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของพีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริส ขศปัญญา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนั้น ผลการศึกษาค้นคว้านี้ ขัดแย้งกับงานวิจัยของพงษ์เทพ เงาม้วน (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) อยู่ในระดับปานกลาง ขัดแย้งกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณศิลป์ประกอบ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นบวก เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนอกจากจะมีส่วนทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจแล้ว ที่สำคัญคือคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความเกี่ยวข้องกัน (Hackman & Suttle, 1977)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คุณภาพชีวิตในด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดสามลำดับ ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลเป็นอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กร หากคุณภาพชีวิตการทำงานดี พนักงานการเคหะแห่งชาติจะมีความรักความผูกพันต่อองค์กร สามารถแก้ปัญหาการลาออกได้ ดังนั้น การเคหะแห่งชาติ ควร มีนโยบาย ส่งเสริมให้ความสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ เพื่อให้ พนักงานการเคหะแห่งชาติเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทুমุ่การทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้องค์กรมีความยั่งยืน มีประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนที่ได้รับให้เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
2. ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม สถานที่ในการทำงาน โดยการจัดเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย พร้อมใช้งาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน
3. ควรมีการปรับปรุงให้หน่วยงานมีตำแหน่งพร้อมสำหรับก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้โดยยึดหลักความรู้ความสามารถเป็นหลัก และใช้การประเมินผลที่เป็นธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านอื่น ๆ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางการบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรการเคหะแห่งชาติ มีความรัก และผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

- การเคหะแห่งชาติ. (2559). *โครงสร้างองค์กร*. กรุงเทพฯ: การเคหะแห่งชาติ.
- จิตสุดา มงคลวัฒน์. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี. คำปลีกและการตลาด จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2549). *เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย: แนวทางสู่ความสำเร็จ*. นนทบุรี: โทเนรนิตอินเตอร์ โพรแกรสซิฟ.
- คนูวัศ บุญเดช. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระพนธ์ มณีสุด. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นุชจิรา ติยะสุ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรียาพร พาสนาวุฒิพงษ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปวีณา กรุงพลี. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักศึกษาปณ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- พงษ์เทพ เงามะด้วน. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรรณี ศิริวุฒิ. (2547). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์พัลพแอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาวิณี แก้วเมือง. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- รัชมงคล คำชู. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนบ้านกรุณา*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุ่งทิพย์ งานรุ่งชัชวาล. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ชาญ ไบพูลย์ เทคคิง (1972) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- วิทยา วิสกุล. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท คอนสตรัคชั่น ไลน์ส์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ศิริส ยศปัญญา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนทรีย์ สุหรั่งมาตร. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเปาโล เมโมเรียล หนองโยธิน*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizations. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. Retrieved from <http://workandbabies.com>
- Buchanan, B. (1974). Building organization: The socialization of manager in work organization. *In Administrative Science Quarterly*, 19(14), 533-546.
- Gordon, J. R. (1991). *A diagnostic approach to organizational behavior* (3rd ed.). Massachusetts USA: Allyn and Bacon.
- Hackman, J. R. & J. L. Suttle. (1977). *“Improving life at work”*: Behavioral science approaches to organizational change. California: Goodyear Publishing.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science*, 17(1), 552-573.
- Huse, E. F., & Cummings T.G. (1985). *Organization development and change*. Minnesota: West Publishing.
- Huse, E.F. & Cumming, T.G. (2001). *Organization Development and Change*. (7thed.). Australia South-Western: College Publishing.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, T. M. (1996). *Organizational behavior and management* (4thed.). Chicago: Irwin.
- Kerce, E. W. & Kewley, S.B. (1993). *Quality of work life surveys in organization methods and benefits: Improving organization surveys new directions, method and application*. California: Sage Publications.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial psychology*. New York: McGraw-Hill.

- Mowday et al. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1970). *The etiology of organizational commitment*. University of California.
- Poter, L. W. & Steers, R. M. (1973). Organizational, work and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, August, 1973, 151-176.
- Rao, V. R. (1992). *Better quality of work lLife thorough productivity international productivity Congress*. Hong Kong: Nordica International.
- Steer, R. M., Porter, L. (1991). *Motivation and work behaviors* (5th ed.). New York: McGraw Hill.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22, 46.
- Steers, R. M. (1988). *Introduction to organization behavior* (3rd ed.). Boston: Scott Fore Snan and Company.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of working lifel: What is it?*. Sloam: Management Review.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนภาคนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

อนึ่งคำตอบของท่านถือเป็นความลับทางการวิจัย และผู้วิจัยจะนำข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาและนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่ได้นำเสนอเป็นรายบุคคล จึงขอความกรุณาจากผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบทุกข้อตามความจริง

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

นิกา คำบรรลือ

นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

- 1) ไม่เกิน 20 ปี 2) 21-34 ปี
 3) 35-50 ปี 4) มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี
 3) ปริญญาโท 4) สูงกว่าปริญญาโท

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่การเคหะแห่งชาติ

- 1) ไม่เกิน 5 ปี 2) 6-10 ปี
 3) 11-15 ปี 4) 16 ปีขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือน

- 1) ไม่เกิน 15,000 บาท 2) 15,001-30,000 บาท
 3) 30,001-45,000 บาท 4) 45,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนน (1, 2, 3, 4, 5) ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
1. ท่านพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ โดยเห็นว่ามีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
2. เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
3. ท่านพอใจในสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล					
4. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม					
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย					
5. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่อการทำงานอย่างเพียงพอ					
6. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่หน่วยงานจัดให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน					
7. ห้องทำงานและห้องน้ำในสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด					
8. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะอาดปราศจากมลภาวะ					
9. หน่วยงานมีการจัดบริเวณเป็นสัดส่วน สะดวก สบาย เอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร					
10. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ เช่น การมีเครือข่ายการฝึกอบรม กำหนดแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น					
11. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ					
12. ท่านมีความพึงพอใจในวิธีการส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดให้					
13. ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่ต้องรับผิดชอบตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย					
14. ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้น					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน					
15. ลักษณะงานที่ทำให้มีความมั่นคงและสามารถยึดเป็นหลักแก่ครอบครัวได้เป็นอย่างดี					
16. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม					
17. หน่วยงานของท่านมีการจัดโครงการฝึกอบรมที่เพิ่มความรู้และทักษะให้กับผู้ปฏิบัติงาน					
18. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
19. ท่านได้รับการสอนงาน หรือคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน หรือ หัวหน้างาน เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อน					
การบูรณาการทางสังคม					
20. ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ					
21. ท่านรู้สึกว่ในหน่วยงานท่านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน					
22. ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลของท่านไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว					
23. เพื่อนร่วมงานมักจะมาปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำจากท่านเมื่อมีปัญหาในการทำงาน					
24. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ					
สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร					
25. ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานภายใต้ระเบียบและมาตรฐานเดียวกัน					
26. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกฎ กติกา ที่คำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรมของผู้ปฏิบัติงาน					
27. ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในการทำงาน โดยปราศจากการโต้ตอบ หรือแก้แค้นจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน					
28. หน่วยงานของท่านมีการปกครองด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้น					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
29. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม					
30. ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม					
31. ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการพักผ่อนรับประทานอาหาร พักผ่อนนอนหลับ ออกกำลังกาย และทำกิจกรรมเพื่อสุขภาพในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม					
32. ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการพักผ่อนบันเทิงหรือทำงานอดิเรกในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม					
33. ท่านพอใจในเวลาทำงานและเวลาพัก					
34. งานของท่านต้องรับผิดชอบสูง ทำให้รู้สึกเครียดตลอดเวลา					
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
35. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์เพื่อพัฒนาชุมชน					
36. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
37. หน่วยงานท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงและน่าทำงาน					
38. หน่วยงานที่ทำอยู่มีระบบบริหารจัดการที่ดีเป็นที่ยอมรับ					
39. การเป็นส่วนหนึ่งในการเคหะแห่งชาติทำให้บุคคลทั่วไปในสังคมรู้สึกชื่นชมต่อท่าน					

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนน (1, 2, 3, 4, 5) ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร					
1. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของการเคหะแห่งชาติ					
2. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่การเคหะแห่งชาติมีการจัดขึ้นด้วยความเต็มใจเสมอ					
3. เป้าหมายการทำงานของท่านและของการเคหะแห่งชาติมีความสอดคล้องกัน					
4. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อตอบสนองเป้าหมายของการเคหะแห่งชาติ					
5. ท่านชี้แจงแก้ไขข้อกล่าวหาเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงการเคหะแห่งชาติในทางเสียหาย					
ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมาย					
6. ท่านพร้อมจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของการเคหะแห่งชาติ					
7. แม้ไม่ใช่งานของท่านแต่เพื่อผลประโยชน์ของการเคหะแห่งชาติ ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเหลือ					
8. ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับการเคหะแห่งชาติอย่างเต็มความสามารถ					
9. ท่านทำทุกอย่างโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่การเคหะแห่งชาติจะได้รับเสมอ					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
10. การเคหะแห่งชาติ ไม่ใช่ของท่านคนเดียว จึงทำงานให้ผ่านไปวัน ๆ					
ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน					
11. ท่านคิดผิดที่มาทำงานที่การเคหะแห่งชาติ					
12. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่นหากการเคหะแห่งชาติเห็นว่าเหมาะสม					
13. ท่านพร้อมที่จะลาออกหรือย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่นทันทีที่มีโอกาสและข้อเสนอที่ดีกว่า					
14. เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยังมีความผูกพันกับการเคหะแห่งชาติ					
15. ท่านคิดว่าการเคหะแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับท่าน					

*****ขอขอบคุณที่ท่านใช้เวลาตอบแบบสอบถามค่ะ*****