

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวนทั้งสิ้น 191 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง และประเภทของตำแหน่งงานจะเลือกเฉพาะตำแหน่งที่มีจำนวน 10 คนขึ้นไป แบบสอบถามได้ถูกส่งให้กลุ่มตัวอย่าง และได้รับกลับคืนมาจำนวน 186 ฉบับ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งงาน รวมจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร จำนวน 46 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน จำนวน 44 ข้อ

ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ อาจารย์และนิสิตปริญญาโทการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตามวิธีการของลอว์เช่ (Lawshe', 1975, pp. 563-575) และนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 100 คน ซึ่งค่าอำนาจจำแนกอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามหาโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .97 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ

ข้าราชการ .94 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ เท่ากับ .95

จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีการชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถาม รวมจำนวนแบบสอบถามที่นำไปเก็บ 191 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.39 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows V.11 (SPSS, Inc., 2001) และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) สำหรับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของ ข้าราชการ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งงาน
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับข้อมูล เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน และโดยรวม
3. การทดสอบสมมติฐาน โดยการศึกษาในครั้งนี้ใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .05 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3.1 หาค่าความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพัน ต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ และระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าที (t-test)

3.2 หาค่าความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพัน ต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุราชการ และประเภทตำแหน่งงาน ใช้การ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ถ้าผลความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการ เปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference: LSD) เพื่อหาความแตกต่างเป็นรายคู่

3.3 หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ลักษณะข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามสถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการ จำนวน 186 คน ปรากฏผล ดังนี้

ด้านเพศของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0 และเพศชายจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0

ด้านสถานภาพสมรสของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพ
โสด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 และสมรสจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5

ด้านอายุของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป
จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 และมีอายุ 25 ปี – 35 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6

ด้านอายุราชการของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการ
11 ปี ขึ้นไป จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 มีอายุราชการ 5 – 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็น
ร้อยละ 31.7 และน้อยที่สุดมีอายุราชการ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1

ด้านระดับการศึกษาของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับ
การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่า
ปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

ด้านประเภทตำแหน่งงานของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี
ตำแหน่งเป็นบุคลากร จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 รองลงมา เป็นเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย
และแผน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 เป็น นิติกรจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8
เป็นนักวิชาการพัฒนาสังคม จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 เป็นเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล จำนวน
16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 เป็นนักวิชาการเงินและบัญชีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1
เป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และเป็นนักสังคมสงเคราะห์
เจ้าหน้าที่งานธุรการ เจ้าหน้าที่พิเศษสัมพันธ์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และน้อยที่สุด
เป็นนักพัฒนาสังคม จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4

**ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์**

โดยภาพรวม ข้าราชการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมทุกด้านอยู่ใน
ระดับปานกลาง โดยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในอันดับแรก
รองลงมาคือด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน
ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
ด้านความภูมิใจในองค์กร ตามลำดับ และลำดับสุดท้ายคือด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ
และปลอดภัย

เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยจำแนกตาม เพศ พบว่า

เพศชาย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และลำดับสุดท้าย คือ ด้านสภาพที่ทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับเพศชาย โดยด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในลำดับแรก เช่นเดียวกับเพศชาย รองลงมา คือด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และลำดับสุดท้าย คือ ด้านสภาพที่ทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตาม สถานภาพสมรส พบว่า

ข้าราชการที่สมรสมีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความภูมิใจในองค์กร และลำดับสุดท้าย คือด้านสภาพที่ทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

ข้าราชการที่โสด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางโดยด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และลำดับสุดท้าย คือด้านสภาพที่ทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตาม อายุ พบว่า

ข้าราชการที่มีอายุ 25 ปี – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความภูมิใจในองค์กรและลำดับสุดท้าย คือด้านสภาพ ที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

ข้าราชการที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการพัฒนา ศักยภาพของ

ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน
ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และลำดับสุดท้าย คือ
ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย

เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตาม อายุราชการ พบว่า

ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง
โดยด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านผลตอบแทน
ที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความภูมิใจ
ในองค์กร และลำดับสุดท้าย คือด้านภาวะอิสระจากงาน

ข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านสังคมสัมพันธ์
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน
ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความภูมิใจในองค์กร
และลำดับสุดท้าย คือด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย

ข้าราชการที่มีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง
โดยด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์
ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
ด้านความภูมิใจในองค์กร และลำดับสุดท้าย คือด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย

เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า

ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านการพัฒนาศักยภาพ
ของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน
ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านผลตอบแทน
ที่เพียงพอและยุติธรรม และลำดับสุดท้าย คือด้านภาวะอิสระจากงาน

ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง
โดยด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้
ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน
ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
ด้านความภูมิใจในองค์กร และลำดับสุดท้าย คือด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย

ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความภูมิใจในองค์กร และลำดับสุดท้าย คือด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย

เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน พบว่า

ข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และลำดับสุดท้าย คือด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย

ข้าราชการที่มีตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย และลำดับสุดท้าย คือด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ข้าราชการที่มีตำแหน่งนักพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย และลำดับสุดท้าย คือด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ข้าราชการที่มีตำแหน่งบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย และลำดับสุดท้าย คือด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ข้าราชการที่มีตำแหน่งนิติกร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และลำดับสุดท้าย คือด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ข้าราชการที่มีตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และลำดับสุดท้าย คือด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

ข้าราชการที่มีตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านลักษณะการบริหารงาน และลำดับสุดท้าย คือด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

ข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และลำดับสุดท้าย คือด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

ข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ดังนี้ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านภาวะอิสระจากงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร

ข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความภูมิใจ

ในองค์การด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และลำดับสุดท้าย คือด้านภาวะอิสระ
จากงาน

ข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิเศษสัมพันธ์ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง
โดยด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์
ด้านความภูมิใจในองค์การ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านผลตอบแทน
ที่เพียงพอและยุติธรรม และลำดับสุดท้าย คือด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

**ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์**

โดยภาพรวม ข้าราชการส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับ
ปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่

เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยจำแนกตาม เพศ พบว่า

เพศชาย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับความผูกพันต่อองค์การ
ด้านจิตใจ อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านบรรทัดฐาน และลำดับสุดท้าย คือด้านการคงอยู่

เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับความผูกพันต่อองค์การ
ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านจิตใจ และลำดับสุดท้ายคือด้านการคงอยู่

เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตาม สถานภาพสมรส พบว่า

สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับความผูกพัน
ต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านจิตใจ และลำดับสุดท้าย คือ
ด้านการคงอยู่

สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับความผูกพัน
ต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านจิตใจและลำดับสุดท้าย คือ
ด้านการคงอยู่

เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตาม อายุ พบว่า

ข้าราชการที่มีอายุ 25 ปี – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง
โดยระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านจิตใจ
และลำดับสุดท้าย คือด้านการคงอยู่

ข้าราชการที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับ
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านจิตใจ และลำดับสุดท้าย
คือด้านการคงอยู่

เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตาม อายุราชการ พบว่า

ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการบรรทัดฐาน อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านจิตใจ และลำดับสุดท้าย คือด้านการคงอยู่

ข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการบรรทัดฐาน อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านจิตใจ และลำดับสุดท้าย คือด้านการคงอยู่

ข้าราชการที่มีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการบรรทัดฐาน อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านจิตใจ และลำดับสุดท้าย คือด้านการคงอยู่

เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า

ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการบรรทัดฐาน อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านจิตใจ และลำดับสุดท้าย คือด้านการคงอยู่

ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการบรรทัดฐาน อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านจิตใจ และลำดับสุดท้าย คือด้านการคงอยู่

ข้าราชการที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการบรรทัดฐาน อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านจิตใจ และลำดับสุดท้าย คือด้านการคงอยู่

เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตาม ประเภทตำแหน่งงาน พบว่า

ข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการบรรทัดฐาน อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านการคงอยู่ และลำดับสุดท้าย คือด้านจิตใจ

ข้าราชการที่มีตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการบรรทัดฐาน อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านการคงอยู่ และลำดับสุดท้าย คือด้านจิตใจ

ข้าราชการที่มีตำแหน่งนักพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการบรรทัดฐาน อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านการคงอยู่ และลำดับสุดท้าย คือด้านจิตใจ

ข้าราชการที่มีตำแหน่งบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านบรรทัดฐาน อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านการคงอยู่ และลำดับสุดท้าย คือด้านจิตใจ

ข้าราชการที่มีตำแหน่งนิติกร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านจิตใจ อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านบรรทัดฐาน และลำดับสุดท้าย คือด้านการคงอยู่

ข้าราชการที่มีตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านบรรทัดฐาน อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านจิตใจ และลำดับสุดท้าย คือด้านการคงอยู่

ข้าราชการที่มีตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านบรรทัดฐาน อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านจิตใจ และลำดับสุดท้าย คือด้านการคงอยู่

ข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านบรรทัดฐาน อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านการคงอยู่ และลำดับสุดท้าย คือด้านจิตใจ

ข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านบรรทัดฐานอยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านการคงอยู่ และลำดับสุดท้าย คือด้านจิตใจ

ข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับดังนี้ ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่

ข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่เวชสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านบรรทัดฐาน อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือด้านจิตใจ และลำดับสุดท้าย คือด้านการคงอยู่

เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตาม เพศ สถานภาพ สมรส อายุ และระดับการศึกษา

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของเพศชายมากกว่าเพศหญิง และค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกัน

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานและด้านความมั่นคงในอาชีพของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และ ($p < .01$) โดยที่ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานของข้าราชการที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปมากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 25 ปี – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และด้านความมั่นคงในอาชีพของข้าราชการที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปมากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 25 ปี – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงาน ของข้าราชการที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปมากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 25 ปี – 35 ปี ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

**เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตาม อายุราชการ
และประเภทตำแหน่งงาน**

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามอายุราชการ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน โดยที่ข้าราชการที่มีอายุราชการ น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการที่มีอายุราชการ 5-10 ปี และข้าราชการที่มี อายุราชการที่มีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการที่มีอายุราชการ 5-10 ปี ส่วนข้าราชการที่มีอายุราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี กับข้าราชการที่มีอายุราชการที่มี อายุราชการ 11 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามอายุราชการ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการที่มีประเภท ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน โดยที่ข้าราชการ ที่มีตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ตำแหน่งนักพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ตำแหน่งนักวิชาการ พัฒนาสังคม และข้าราชการที่มีตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า ข้าราชการที่มี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการส่วน ตำแหน่งอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามจำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการที่มี ประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

**ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์**

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดย

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้าน ความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ระดับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

อภิปรายผลการวิจัย

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 9 ด้าน แสดงให้เห็นว่าข้าราชการมีความคิดหรือมีความรู้สึกพอใจต่อลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งไม่ส่งผลเชิงลบต่อภาพรวมของงาน เนื่องจากสำนักงานได้อำนวย ส่งเสริม และสนับสนุนให้ข้าราชการ ได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับตามความเหมาะสมอย่างพึงพอใจ แต่ด้านการคงอยู่นั้น ควรสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการมีความรู้สึกว่างานและบทบาทหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบมีความมั่นคงและสำนักงานสามารถให้ความมั่นคงได้ตามระยะเวลาที่รับราชการอยู่ เหมือนกับที่ Guest (n.d. อ้างถึงใน ทิพวรรณ สิริคุณ, 2542, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า การสร้างความรู้สึกรักของบุคคลให้เกิดคุณค่าทุกมิติ เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นข้อสังเกตบางกรณีที่น่าสนใจคือ สถานภาพสมรสกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากผลการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสและจบการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับสูง อาจเป็นผลสืบเนื่องจากข้าราชการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอสอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคม มีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้อื่น ๆ เพื่อร่วมงานในองค์การและระหว่างองค์การ สำนักงานได้กำกับดูแลด้านความมั่นคงในอาชีพเป็นอย่างดีและสม่ำเสมอจนข้าราชการมีความมั่นคงในอาชีพและเกิดความพึงพอใจ

ด้านความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน แสดงให้เห็นว่าข้าราชการมีความรู้สึกจงรักภักดี มีความเต็มใจ

ที่จะปฏิบัติงาน มีความหวังดี มีความภาคภูมิใจในงาน บทบาทหน้าที่ต่อสำนักงานอยู่ เนื่องจากสำนักงานได้ตอบสนองหรือจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในแต่ละด้านให้กับข้าราชการ อาจมีบ้างในลักษณะการขาดความมั่นใจในการรับราชการของข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี เนื่องจากยังเป็นข้าราชการใหม่ซึ่งอยู่ในช่วงของการปรับตัวต่อการทำงาน ปรับตัวต่อเพื่อนร่วมงาน และการปรับตัวด้านอื่น ๆ ดังที่ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535, หน้า 38) กล่าวว่าไว้ว่า คุณภาพของการทำงานต้องมาจากคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคน งานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด

ลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น ข้าราชการกับลักษณะส่วนบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ยกเว้นข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง จากทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการดังกล่าวมีความคาดหวังและยอมรับกฎระเบียบ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับมากกว่าข้าราชการตำแหน่งอื่น ๆ อาจเป็นเพราะข้าราชการตำแหน่งดังกล่าวได้รับมอบหมายหน้าที่การงานไม่ยากนัก และอาจมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เข้ารับราชการอยู่ในสำนักงานเนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งงานที่ไม่สูงแต่มีโอกาสในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผล ดังนี้

เพศ จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าที สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานเมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานออกตามเพศของข้าราชการ ข้าราชการเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมากกว่าข้าราชการเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จากทัศนะผู้วิจัยเห็นว่า อาจเป็นผลมาจากข้าราชการเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชาย จึงสามารถปรึกษาเรื่องงานกันได้มากกว่าเพศชาย ทำให้เกิดความคิดแนวคิดต่าง ๆ รวมถึงการแก้ปัญหาของงานนั้นๆ และมีการแบ่งเวลาการทำงานระหว่างที่ทำงานกับที่บ้านชัดเจน โดยหลังจากเลิกจากงานมักจะกลับบ้านดูแลครอบครัวมากกว่าไปทำธุระอื่น จึงทำให้เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยด้านภาวะอิสระจากงานที่สูงกว่าเพศชาย

สถานภาพสมรส จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าที สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐาน เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานออกตามสถานภาพสมรสของข้าราชการ ข้าราชการที่สมรสและโสดมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นฤตล มีเพียร (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า สถานภาพการสมรส ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน จากผลการวิจัยผู้วิจัยเห็นว่า ไม่ว่าข้าราชการจะมีสถานภาพสมรสเช่นใดก็ตามก็สามารถที่จะทำงาน

แทนกันได้ เนื่องจากปัจจุบันการทำงานของข้าราชการจะเน้นด้านการบูรณาการร่วมกันทำให้ทุกคนต้องรับรู้งานของผู้อื่น สามารถตอบคำถามได้ทุกเมื่อ จึงทำให้ข้าราชการทุกคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อายุ จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าที สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานเมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานออกตามอายุของข้าราชการ ข้าราชการอายุ 36 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพ ($p < .01$) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($p < .05$) มากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 25 ปี– 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จากข้อสังเกตของผู้วิจัยเห็นสอดคล้องกับผลการศึกษา เนื่องจากข้าราชการที่มีอายุมาก มีประสบการณ์ในการทำงานและผ่านการทำงานมานานกว่า ทำให้มีทักษะในการทำงานสูง จึงมีความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงมากกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยที่ยังประสบการณ์น้อยและมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุมาก

ระดับการศึกษา จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าที สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานออกตามระดับการศึกษาของข้าราชการ ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จากข้อสังเกตของผู้วิจัยเห็นสอดคล้องกับผลการศึกษา เนื่องจาก ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่สูงสามารถทำงานที่มีค่าตอบแทนที่สูงกว่าค่าตอบแทนที่ภาครัฐมอบให้ ทำให้ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีคิดว่าตนเองยังได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอกับความรู้ความสามารถของตนเอง

อายุราชการ จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานออกตามอายุราชการของข้าราชการ ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย มากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการที่มีอายุราชการ 5-10 ปี ข้าราชการที่มีอายุราชการที่มีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย มากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการที่มีอายุราชการ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนข้าราชการที่มีอายุราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี กับข้าราชการที่มีอายุราชการที่มีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นฤตล มีเพียร (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานต้อนรับบน

เครื่องบิน ในกรณีนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการที่มากและน้อยจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการอยู่ในระดับกลาง อาจจะเนื่องมาจากข้าราชการที่เพิ่งเข้ามามีความรู้สึกลอยๆที่จะทำงานมีความตั้งใจสูง จึงไม่สนใจสภาพแวดล้อมนัก รวมถึงข้าราชการที่มีอายุราชการที่มากก็เช่นกันที่อยู่มานานจนเกิดความเคยชินในสถานที่เหมือนกับว่าเป็นแบบนี้มาตั้งนานแล้วจึงไม่มีความรู้สึกว่าจะไม่ปลอดภัย ซึ่งจะต่างกับข้าราชการที่อายุราชการอยู่ในระดับกลางจะมีความรู้สึกที่จะมองเห็นข้อเสียที่ไม่ได้ มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น เหมือนกับว่ารับราชการมาได้ระยะหนึ่งแล้วยังไม่มีการปรับปรุงอะไร

ประเภทตำแหน่งงาน จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานออกตามประเภทตำแหน่งงานของข้าราชการ ข้าราชการตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ตำแหน่งนักพัฒนาสังคม ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และมีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่า ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนตำแหน่งอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นฤมล มีเพียร (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับตำแหน่งมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมน้อยกว่าข้าราชการตำแหน่งอื่น อาจจะเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาสังคม เป็นตำแหน่งที่ต้องทำงานด้านวิชาการเป็นหลัก ซึ่งผลของงานมีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้มีความรู้สึกว่าตนเองทำงานที่สำคัญสมควรได้รับค่าตอบแทนที่สูง แต่ในความเป็นจริงค่าตอบแทนของข้าราชการที่เป็นเงินเดือนกำหนดตามระดับและขั้น จึงมีฐานเงินเดือนเหมือนกันทุกตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปรากฏผล ดังนี้

เพศ จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าที สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน เมื่อจำแนกความผูกพันต่อองค์กรออกตามเพศของข้าราชการ ข้าราชการเพศชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าข้าราชการเพศหญิง ส่วนข้าราชการเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของมากกว่าข้าราชการเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540, หน้า 65-66) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานตลาด จำนวน 235 คน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากผลการวิจัย ผู้วิจัยเห็นว่าหน้าที่ข้าราชการเพศชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าข้าราชการเพศหญิง เพราะ ข้าราชการเพศชายมีจำนวนน้อยมักจะมุ่งไปกับการทำงานแต่เพียงอย่างเดียว ไม่เหมือนกับเพศหญิงที่มักมีกิจกรรมต่าง ๆ ทำร่วมกัน จึงทำให้เพศชายเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าเพศหญิง และข้าราชการเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของมากกว่าข้าราชการเพศชาย เพราะเพศหญิงเป็นเพศแม่มักจะมีความคิดในเรื่องของหน้าที่มากกว่าเพศชายทำให้มองว่าต้องอยู่กับองค์กรเพราะเป็นหน้าที่ที่เหมาะสมและสมควรจะทำ

สถานภาพสมรส จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าที สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐาน เมื่อจำแนกความผูกพันต่อองค์กรออกตามสถานภาพสมรสของข้าราชการ ข้าราชการที่สมรสและโสดมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลสืบเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพที่สูงทำให้ไม่ว่าข้าราชการจะมีสถานภาพสมรสเช่นไร ข้าราชการก็เชื่อว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

อายุ จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าที สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน เมื่อจำแนกความผูกพันต่อองค์กรออกตามอายุของข้าราชการ ข้าราชการที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ มากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 25 ปี – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทิซุย และอีแกน (Tsui & Egan, 1992, pp. 549-578) ศึกษาผลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศ อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การขาดงานและความต้องการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานจากองค์กรในภาคธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและโรงพยาบาลพบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่าหน้าที่ข้าราชการที่มีอายุมากกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มากกว่าข้าราชการที่อายุน้อยกว่า อาจเนื่องมาจากข้าราชการที่มีอายุมากจะมีวุฒิภาวะ การตัดสินใจที่รอบคอบมากกว่า รวมถึงการเปลี่ยนงานก็มีโอกาสน้อยกว่าซึ่งทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

ระดับการศึกษา จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าที สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐาน เมื่อจำแนกความผูกพันต่อองค์กรออกตามระดับการศึกษาของข้าราชการ ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในกรณีนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการที่มี

ระดับการศึกษาใดก็ตามจะเข้ารับราชการจะต้องผ่านการคัดเลือกตามกระบวนการของรัฐ จึงทำให้ข้าราชการมีภาคภูมิใจที่สามารถสอบเข้ารับราชการได้ แม้ว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันก็ตาม ความผูกพันต่อองค์กรก็ย่อมไม่แตกต่างกันเพราะมีความรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

อายุราชการ จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐาน เมื่อจำแนกความผูกพันต่อองค์กรออกตามอายุราชการของข้าราชการ ข้าราชการที่มีอายุราชการแตกต่างกัน ไม่ว่าจะอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี อายุราชการ 5-10 ปี และ อายุราชการ 11 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน จากทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่า เนื่องจากหน่วยงานได้ให้สิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับตามอายุราชการอย่างเหมาะสมแล้วซึ่งเป็นไปตามระเบียบของทางราชการทำให้ข้าราชการรับรู้ถึงสิทธิที่พึงได้รับเมื่ออายุราชการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้อายุราชการ ไม่มีผลที่จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละคนแตกต่างกัน

ประเภทตำแหน่งงานจากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐาน เมื่อจำแนกความผูกพันต่อองค์กรออกตามประเภทตำแหน่งงานของข้าราชการ ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ตำแหน่งนักพัฒนาสังคม ตำแหน่งบุคลากร ตำแหน่งนิติกร ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาสังคม ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ และตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน พบว่า ระดับตำแหน่งงาน สายงาน ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในกรณีนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการแต่ละตำแหน่งมีภารกิจที่รับผิดชอบแตกต่างกันตามสายงาน ทำให้เกิดความรู้ ทักษะ ความยากง่ายของงานแตกต่างกัน จึงทำให้ข้าราชการในแต่ละตำแหน่งมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวก ปรากฏผล ดังนี้

ยอมรับสมมติฐาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์สูงสุดกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ระดับคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์สูงสุดกับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภัทธา แสงอรุณ (2543, หน้า 68) ศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจ ในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างสูงกับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญชาติ จันทร์เจริญสุข (2538, น.68) ศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

1. เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากผลการศึกษาในครั้งนี้ปรากฏผลการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านปรากฏผลอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณาตามระดับค่าเฉลี่ยแล้ว ด้านสภาพที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ อาจจะเนื่องมาจากสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ยังไม่มีที่ตั้งเป็นของตนเองยังต้องอาศัยบริเวณสถานสงเคราะห์หญิงบ้านราชวิถี และกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ในการทำงาน จึงควรดำเนินงานในการจัดสถานที่ทำงานให้เป็นหลักแหล่งที่แน่นอน มีห้องทำงานที่สะอาด ปลอดภัย โปร่ง เป็นระเบียบ ซึ่งจะมีผลทำให้ข้าราชการมีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความตั้งใจในการทำงาน ส่งผลต่อผลของงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2. เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จากผลการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดเช่นกัน แต่ด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ฉะนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงควรสร้างขวัญกำลังใจ ให้ข้าราชการมีความรู้สึกที่ดี เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในด้านการคงอยู่ เนื่องจากข้าราชการยังขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่สามารถส่งผลให้มีการเจริญเติบโตทางสายงาน มีคนชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับความดีความชอบที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับเวลาในการทุ่มเทกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ย่อมมีวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นของสมาชิกในองค์กรนั้น ที่จะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจกับวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานที่เราทำงานอยู่ ว่าเป็นเช่นไร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีทั้งวัฒนธรรมที่ดีและไม่ดี ขึ้นอยู่กับการยอมรับของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ การที่องค์กรหนึ่งองค์กรใดจะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร มันจึงเป็นเรื่องที่ต้องได้รับความร่วมมือของคนที่อยู่ในองค์กรนั้นทั้งหมด ยิ่งเป็นองค์กรใหญ่แล้วจึงไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรขององค์กร ดังนั้น จะจึงจำเป็นต้องศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้คนกับองค์กรนั้นสามารถอยู่ร่วมกันได้และก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด รวมถึงด้านจริยธรรมในการทำงานด้วยเช่นกัน ซึ่งการศึกษาดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการนำผลการศึกษามาปรับใช้กับข้าราชการในสังกัดดังกล่าวด้วยเช่นกัน

2. ควรศึกษาบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มงานต่างๆ ในสำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่มีต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับข้าราชการในกลุ่มงานของตนเองที่รับผิดชอบอยู่

3. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและแม่นยำ ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่เก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์และการสังเกตซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น