



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน  
สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT AMONG EMPLOYEES WORKING FOR LAEMCHABANG PORT  
CUSTOMS BUREAU

ชัยณรงค์ งามศิริอุดม

มหาวิทยาลัยบูรพา

2560

2188249242

BUU iThesis 59930013 independent study / recv: 17062561 00:54:21 / seq: 118



59930013\_2188249242

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน  
สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

ชัยณรงค์ งามศิริอุดม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
2560  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา



2138249242

BUU-IThesis 59930013 Independent study / recv: 17062561 00:54:21 / seq: 118

THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT AMONG EMPLOYEES WORKING FOR LAEMCHABANG PORT  
CUSTOMS BUREAU

CHAINARONG NGAMSIRI-UDOM

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
IN PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT  
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION  
BURAPHA UNIVERSITY

2017

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY



2138249242

BUU iThesis 59930013 independent study / recv: 17062561 00:54:21 / seq: 118

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน  
นิพนธ์ของ ชัยณรงค์ งามศิริอุดม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ  
มหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร. อุษณากร ทาวะรัมย์)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

ประธาน

(อาจารย์ ดร. กฤษณา นันทเชื้อสร)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร. อุษณากร ทาวะรัมย์)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ  
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณบดีวิทยาลัยการ

บริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)

วันที่ ๑๗ เดือน ๑๙ พ.ศ. ๒๕๖๕

59930013: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)  
 คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร/ สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

ชยันรงค์ งามศิริอุดม: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง (THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG EMPLOYEES WORKING FOR LAEMCHABANG PORT CUSTOMS BUREAU) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: อุษณกร ทาวะรัมย์ ปี พ.ศ. 2560

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จำนวน 204 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ที่มีค่า Cronbach'alpha ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ 0.964 และด้านความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.919 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฯ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มากที่สุด เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยความผูกพันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร มากที่สุด เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกในระดับสูง ( $r = 0.71$ )



2138249242

59930013: CONCENTRATION: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.  
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ ORGANIZATIONAL COMMITMENT/  
LAEMCHABANG PORT CUSTOMS BUREAU

CHAINARONG NGAMSIRI-UDOM: THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY  
OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG EMPLOYEES WORKING  
FOR LAEMCHABANG PORT CUSTOMS BUREAU. ADVISORY COMMITTEE: AUSANAKORN  
TAVAROM 2017

The purpose of this study was threefold. First, it aimed at investigating a level of quality of work life. Also, this study intended to examine a level of organizational commitment. The third purpose of this study was to determine the relationship between quality of work life and organizational commitment among personnel working for Laemchabang Port Customs Bureau. The subjects participating in this study were 204 personnel working for Laemchabang Port Customs Bureau. They were recruited by a stratified random sampling technique and a convenient sampling technique. The instrument used to collect the data was a questionnaire with Cronbach's alpha for quality of work life at 0.964 and for organizational commitment at 0.919. The statistical tests used to analyze the collected data included percentage, arithmetic mean, standard deviation, and the test of Person Product Moment Correlation Coefficient. The results of this study revealed that, first, the level of quality of work life among the subjects was at a good level. Specifically, the aspect of quality of life in relation to social relevance or benefits of the work was rated at the highest level, followed by the aspects of democracy in the organization, fair and adequate compensation, respectively. Also, it was found that the level of organizational commitment among the subjects was at a good level. The aspect of organizational commitment relating to normative commitment was rated at the highest level by the subjects, followed by the aspects of continuance commitment, and affective commitment, respectively. Finally, a statistically significant relationship was found between quality of work life and organizational commitment among the subjects working for Laemchabang Port Customs Bureau. The relationship was positive and high ( $r=0.71$ ).



2138249242

BUU iThesis 59930013 Independent study / recv: 17062561 00:54:21 / seq: 118

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือ และได้รับการดูแลเป็นอย่างดีจากหลายฝ่าย ได้แก่ อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร(ประธานกรรมการสอบ) อาจารย์ รศ. ดร.พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต (กรรมการสอบ) อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง (กรรมการสอบ) อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ (กรรมการสอบ) และอาจารย์ ดร.อุษณกร ทาวะรัมย์ (กรรมการ/ อาจารย์ที่ปรึกษา) ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา วิเคราะห์ผลงาน รวมทั้งแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมถึงคณาจารย์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ท่านถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์และให้คำปรึกษา แนะนำในด้านวิชาการและให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งเจ้าหน้าที่งานบริการการศึกษาที่คอยสนับสนุนให้การศึกษของผู้วิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณกระทรวงการคลัง และกรมศุลกากร ที่มอบทุนการศึกษาจากกองทุนพัฒนาบุคลากรกระทรวงการคลัง สำหรับการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตของผู้วิจัย ทำให้การศึกษาของผู้วิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ นายรัชชัช ใจมั่น หัวหน้าฝ่ายเอกซเรย์ที่ 1 ศูนย์เอกซเรย์และเทคโนโลยีศุลกากร สำนักศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง นางฉาณะพันธ์ุ ท้าว หัวหน้าฝ่ายเอกซเรย์ที่ 2 ศูนย์เอกซเรย์และเทคโนโลยีศุลกากร สำนักศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง และอาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงขอขอบพระคุณบุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การอุปการะ สนับสนุน และให้กำลังใจตลอดมา ขอขอบพระคุณ พี่น้อง ศูนย์เอกซเรย์และเทคโนโลยีศุลกากร สำนักศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง และ เพื่อน ๆ นิสิตร่วมรุ่นหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือกันเสมอมา

ชัยณรงค์ งามศิริอุดม

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ญ
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	4
สมมติฐานการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการศึกษา .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	29
แนวคิดเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ....	44
ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา: สำนักงานสุลกศกรท่าเรือแหลมฉบัง อำเภอสัตหิรา	
จังหวัดชลบุรี .....	47



2138249242

BUU-IThesis 59930013 Independent study / rev: 17062561 00:54:21 / seq: 118



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	73
สรุปการทบทวนตัวแปรอิสระ .....	82
สรุปการทบทวนตัวแปรตาม .....	85
ที่มาของสมมติฐานงานวิจัย .....	87
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	89
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย .....	89
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	91
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	93
การรวบรวมและเก็บข้อมูล .....	95
การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล .....	95
เกณฑ์การแปลผล.....	96
บทที่ 4 ผลการวิจัย .....	98
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	99
ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสุลการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี .....	101
ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสุลการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัด ชลบุรี .....	119
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสำนักงานสุลการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี .....	126
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	130
สรุปผลการวิจัย .....	130
อภิปรายผล.....	132
ข้อเสนอแนะ .....	141
บรรณานุกรม .....	143



2138249242

BUU\_1Thesis\_59930013\_independent\_study / rev: 17062561\_00:54:21 / seq: 118

ภาคผนวก .....152

ประวัติย่อของผู้วิจัย .....163



2138249242

BUU iThesis 59930013 independent study / recv: 17062561 00:54:21 / seq: 118

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร และองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ....	37
ตารางที่ 2	เปรียบเทียบสวัสดิการและประโยชน์ที่เกื้อกูลของบุคลากรท่าเรือแหลมฉบัง .....	65
ตารางที่ 3	สรุปตัวแปรอิสระจากแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักวิชาการท่านต่าง ๆ ที่ได้จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	84
ตารางที่ 4	สรุปตัวแปรตามจากแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการท่านต่าง ๆ ที่ได้จาก การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	86
ตารางที่ 5	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามส่วนงานของสำนักงานศุลกากรท่าเรือ แหลมฉบัง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง, 2560).....	91
ตารางที่ 6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (n = 204).....	99
ตารางที่ 7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม.....	101
ตารางที่ 8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	103
ตารางที่ 9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	105
ตารางที่ 10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน .....	107
ตารางที่ 11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน .....	109
ตารางที่ 12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น .....	111



2138249242

BUU\_1Thesis\_59930013\_independent\_study / revv: 17062561\_00:54:21 / seq: 118

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร.....113

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว.....115

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม.....117

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร  
โดยรวม.....119

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร.....120

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร .....122

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร .....124

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรในสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวม  
(n = 203) .....126

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี  
วิเคราะห์เป็นรายด้าน .....127

ตารางที่ 22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....129

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1	กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	5
ภาพที่ 2	ปัจจัยกำหนดและผลของความผูกพันต่อองค์กร (Steer, 1977 อ้างถึงใน ศิริศ ยศปัญญา, 2556) .....	33
ภาพที่ 3	ผังโครงสร้างองค์กร กรมศุลกากร .....	51
ภาพที่ 4	ผังโครงสร้างองค์กร สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง .....	52
ภาพที่ 5	เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของกรมศุลกากร (ตำแหน่งประเภทวิชาการ) .....	54
ภาพที่ 6	เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของกรมศุลกากร (ตำแหน่งประเภททั่วไป) .....	55
ภาพที่ 7	เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง (HiPPs) .....	56



2138249242

BUU\_1Thesis\_59930013\_independent\_study / rev: 17062561\_00:54:21 / seq: 118

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมในยุคปัจจุบัน คาดกันว่าบุคคลส่วนใหญ่จะใช้ชีวิตประจำวันไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามอยู่ในสถานที่ทำงาน ทำให้องค์กรหรือสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ และยังคงเชื่อว่าในอนาคตบุคคลส่วนใหญ่ยังต้องใช้เวลาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มมากขึ้นไปอีก เนื่องจากในยุคสังคมแห่งข่าวสารและเทคโนโลยี ทำให้ทั่วโลกเชื่อมโยงถึงกันเพียงเสี้ยววินาที การแข่งขันทางธุรกิจ จึงมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถคงอยู่ในสถานะที่มีการแข่งขันสูงให้ได้ ดังนั้น องค์กรใด ๆ จะประสบความสำเร็จหรือไม่ “พนักงาน” หรือ “บุคลากร” ในองค์กรนั้น ๆ จึงเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยให้เกิดความสำเร็จคือ เรื่องของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) เพราะความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่าง จินตนาการ หรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ของตนมากนั่นเอง (Buchanan II, 1974 อ้างถึงใน ศิริส ขศปัญญา, 2556)

หากสมาชิกองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหา สำคัญ อัน ได้แก่ ประการแรกคือปัญหาการลาออกมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิก ประการที่สองคือปัญหาการขาดงานคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจ ให้มาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ประการสุดท้ายคือปัญหาการมาทำงานสาย สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงาน ตรงต่อเวลามากกว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (Harold & Perry, 1981, pp. 1-14 อ้างถึงใน ศิริส ขศปัญญา, 2556)

ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะความผูกพัน ต่อองค์กร กับการเปลี่ยนงานมีความเกี่ยวข้องกัน ถ้าสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี สัดส่วนการลาออกน้อยลง การขาดงานน้อยลง ใส่ใจในงานมากขึ้นและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

โดยตรง และมีผลทางบวกต่อการวัดประสิทธิผลขององค์กร (Hellrigel et al., 2001 อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556)

การที่จะทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นได้ ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะช่วยส่งเสริม คือ ผู้บริหารขององค์กรจะต้องดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงาน และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ สถานที่ทำงานนั้นจึงควรมีสภาพในการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งร่างกายและจิตใจมีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547 อ้างถึงใน พงศ์ภักดิ์ วังเร็ว, 2559)

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมาก เพราะจะทำให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุข ด้วยการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคคลกับการแก้ปัญหาการตัดสินใจขององค์กร นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาคทำให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการทำงาน ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติที่ดี และองค์กรมีความเจริญก้าวหน้า (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, หน้า 25 อ้างถึงใน ขวัญฤดี มณฑา, 2559)

นอกจากนี้ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อองค์กรมี 3 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน ประการที่สอง ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและมีอัตราการขาดงานที่ลดลง ประการสุดท้าย ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและมีความสนใจในงานมากขึ้น (Schuler & Youngblood, 1989 p. 492 อ้างถึงใน สุนทรีย์ สุทรายมาตร, 2553)

คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องคำนึงถึงเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป เนื่องจากบุคลากรที่อยู่ในองค์กรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนอยู่ และบุคลากรเหล่านั้นจะเป็นส่วนช่วยพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป

ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสัมพันธ์กัน และเป็นส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และเป็นสิ่งที่ยังองค์กรสามารถจัดการและควบคุม

ให้เกิดขึ้นได้ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น และช่วยให้บุคลากรสร้างประสิทธิผลขององค์กรเพิ่มสูงขึ้นได้

สำหรับสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สังกัดกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ควบคุมดูแลการนำเข้าและส่งออกสินค้า ที่มีการขนส่งท่าเรือแหลมฉบัง โดยท่าเรือแหลมฉบังเป็นท่าเรือที่มีมูลค่าการนำเข้าและส่งออกเป็นอันดับหนึ่งของประเทศ และสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง สามารถจัดเก็บรายได้ให้รัฐ เป็นอันดับหนึ่งของด้านศุลกากรทั่วประเทศในปีงบประมาณ 2559 สามารถจัดเก็บรายได้เป็นเงินจำนวน 160,988.066 ล้านบาท (กรมศุลกากร, 2560) ซึ่งรายได้เกิดจากการเรียกเก็บอากรจากสินค้าที่มีการนำเข้าและส่งออก โดยเฉพาะสินค้านำเข้าที่จะมีการจัดเก็บอากรในสัดส่วนที่สูงที่สุด

การดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถบรรลุผลตามที่องค์กรกำหนด คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จึงมีความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรสังกัดสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบังต้องปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบังให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความรับผิดชอบ ความเสียสละ เพราะปัจจัยเหล่านี้ จะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยรวม บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต เพราะงานที่เกี่ยวข้องกับพิธีการด้านศุลกากรมีความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตได้ เนื่องจากในการปฏิบัติพิธีการศุลกากรในบางขั้นตอนจะมีกระบวนการที่เจ้าหน้าที่ ต้องตัดสินใจซึ่งจะเป็นการให้คุณหรือให้โทษกับผู้ประกอบการนำเข้าหรือส่งออกสินค้าได้ รวมถึงมีหน้าที่การควบคุมดูแลการนำเข้าและส่งออก และมีหน้าที่จัดเก็บภาษีเพื่อเป็นรายได้ของรัฐ รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่แทนหน่วยงานอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ในการตรวจสอบ ควบคุมการนำเข้าและส่งออกสินค้า ซึ่งการทำงานจึงต้องมีความรับผิดชอบสูง ทำให้มีภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเป็นจำนวนมาก ซึ่งปัจจัยดังกล่าวอาจจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบังได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงการบริหาร โดยให้ความสำคัญและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เกิดขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป





### คำถามการวิจัย

1. บุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับใด
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

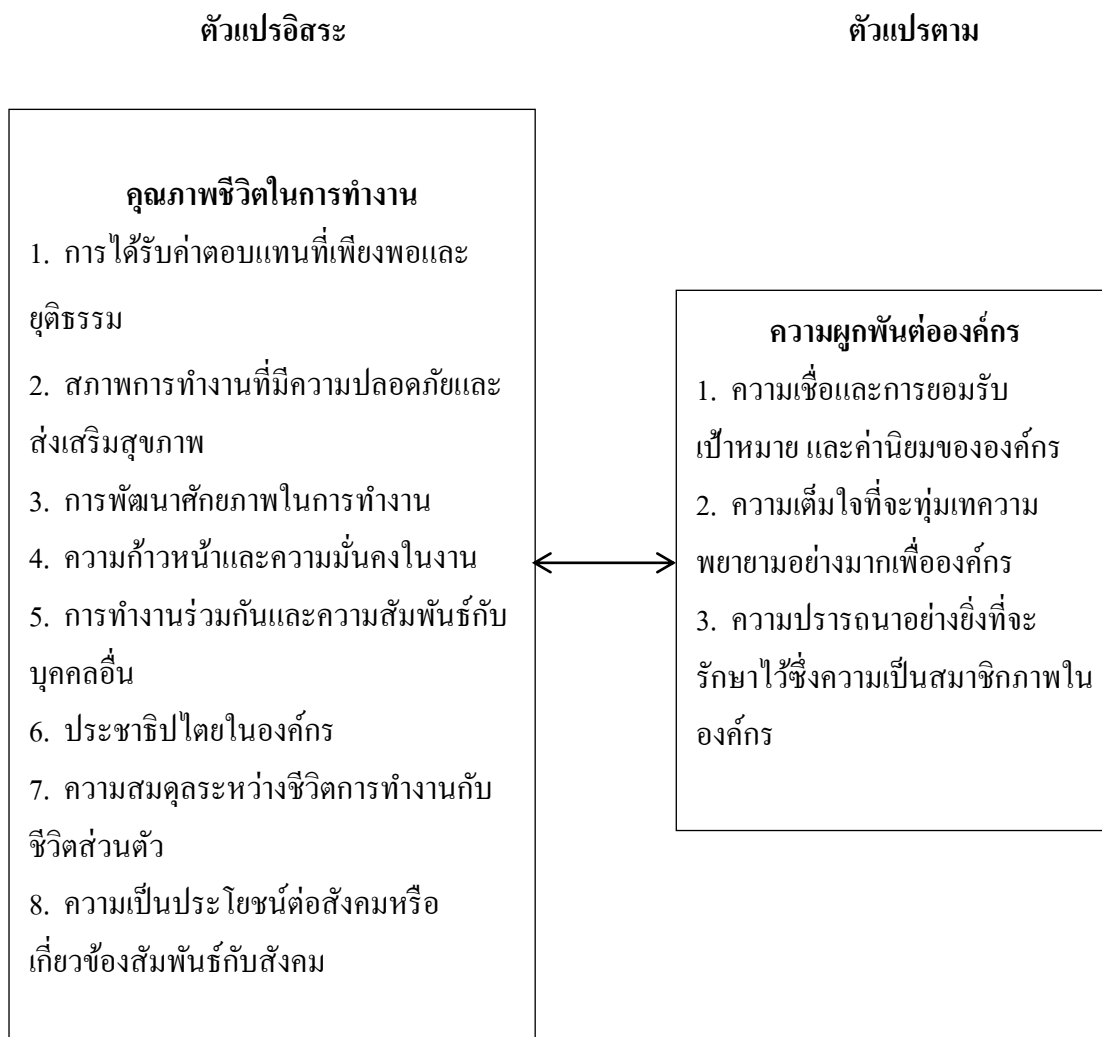
### สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยนำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน กัลยกร รัชชิตา, 2557) และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977 อ้างถึงใน นิภา คำบรรลือ, 2559) มาใช้ในการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร และจากการทบทวนแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน (Hackman & Suttle, 1977 อ้างถึงใน นุตชา ภิญ โญญาพ, 2547), Grusky (1996 อ้างถึงใน นุตชา ภิญ โญญาพ, 2547), Huse and Cummings (1985, pp. 199-200 อ้างถึงใน นุตชา ภิญ โญญาพ, 2547), Eisenberger (1990 อ้างถึงใน นุตชา ภิญ โญญาพ, 2547), เสนาะ ตีเยาว์ (2551, หน้า 6-7, อ้างถึงใน ขวัญฤดี มณฑา, 2559) ดังนั้น

ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดความสัมพันธ์ในการศึกษาโดยกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังกรอบแนวคิดในการศึกษานี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสุลการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสุลการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี



2138249242

BUU-1Thesis 59930013 Independent study / rev: 17062561 00:54:21 / seq: 118

3. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารองค์กร ตลอดจนสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรสำนักงานสุลตการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

### **ขอบเขตของการศึกษา**

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสุลตการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

#### **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาความสัมพันธ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Richard E. Walton (Walton, 1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน กัลยกร รัชชิตา, 2557) ประกอบด้วยตัวชี้วัดจำนวน 8 ประการ คือ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ความผูกพันในองค์กรตามแนวคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน นิภา คำบรรลือ, 2559) ประกอบด้วยตัวชี้วัดจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

#### **ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงานสุลตการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่ปฏิบัติงานในเดือนกันยายน พ.ศ. 2560 จำนวน 415 คน (ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานสุลตการท่าเรือแหลมฉบัง, 2560)

#### **ขอบเขตด้านพื้นที่**

การวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาเฉพาะพื้นที่สำนักงานสุลตการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีการโครงสร้างบริหารงานในระดับส่วน จำนวน 7 ส่วน และระดับฝ่าย จำนวน 20 ฝ่าย ดังนี้

## โครงสร้างระดับส่วนและระดับฝ่าย ได้แก่

1. ส่วนบริการกลาง
  - 1.1 ฝ่ายพิธีการกลาง
  - 1.2 ฝ่ายเอกสิทธิ์และส่งเสริมการลงทุน
  - 1.3 ฝ่ายคืนอากรทั่วไป
  - 1.4 ฝ่ายวิเคราะห์สินค้า
2. ส่วนบัญชีและอากร
  - 2.1 ฝ่ายรายได้
  - 2.2 ฝ่ายบัญชีและเบิกจ่าย
3. ส่วนบริการศุลกากร 1
  - 3.1 ฝ่ายบริการศุลกากรที่ 1
  - 3.2 ฝ่ายบริการศุลกากรที่ 2
  - 3.3 ฝ่ายบริการศุลกากรที่ 3
4. ส่วนบริการศุลกากร 2
  - 4.1 ฝ่ายบริการศุลกากรที่ 1
  - 4.2 ฝ่ายบริการศุลกากรที่ 2
5. ส่วนบริการศุลกากร 3
  - 5.1 ฝ่ายบริการคลังสินค้าทัณฑ์บนและเขตปลอดอากรที่ 1
  - 5.2 ฝ่ายบริการคลังสินค้าทัณฑ์บนและเขตปลอดอากรที่ 2
6. ส่วนควบคุมทางศุลกากร
  - 6.1 ฝ่ายสืบสวนและปราบปราม
  - 6.2 ฝ่ายทบทวนและตรวจสอบ
  - 6.3 ฝ่ายคดี
  - 6.4 ฝ่ายของกลางและของตกค้าง
7. ศูนย์เอกซเรย์และเทคโนโลยีศุลกากร
  - 7.1 ฝ่ายเอกซเรย์ที่ 1
  - 7.2 ฝ่ายเอกซเรย์ที่ 2
8. ฝ่ายบริหารทั่วไป



2138249242

BUU\_1Thesis 59930013 independent study / recv: 17062561 00:54:21 / seq: 118

### ขอบเขตด้านเวลา

การทำวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้อยู่ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2561

### นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพของสังคม และค่าตอบแทนมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อาทิเช่น การควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา และสิ่งอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน

การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน (Development of human capacities) หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะของบุคคลในการทำงานเป็นการให้ความสำคัญกับการศึกษาการฝึกอบรมการพัฒนา การทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหนึ่งซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่เต็มศักยภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อประสบกับปัญหาจะสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม



2138249242

BUU-IThesis 59930013 Independent study / rev: 17062561 00:54:21 / seq: 118

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มความสามารถของตนเองให้มีทักษะความรู้ใหม่ ๆ เพื่อมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่หวังไว้ และมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กร

การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration) หมายถึง การทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดี สร้างสภาพแวดล้อมขององค์กร การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรเพื่อให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายไว้แสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือแนวทางในการทำงานร่วมกัน โดยบุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) หมายถึง การที่บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม นั่นคือองค์กรไม่ควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม การที่ผู้ปฏิบัติงานต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ มีการใช้เวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว ผู้ปฏิบัติงานจัดสรรเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับเรื่องส่วนตัวอย่างสมดุล

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องกับสังคม (Social relevance) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการหรือกิจกรรมที่ทำการเพิ่มคุณภาพและคุณค่าความสำคัญของอาชีพให้กับสังคม และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รู้ว่าหน่วยงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสียวิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ เป็นต้น

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมและความรู้สึกของพนักงานที่มีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่รู้สึกว่าคุณบังคับให้ต้องปฏิบัติ พร้อมจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จด้วยความทุ่มเทแรงกายแรงใจสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบไม่ต้องการออกจากองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร



2138249242

ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรมีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรพร้อมที่จะสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความคิดความเชื่อที่องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรมีความเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร

ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไปมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคลากรมีความรู้สึกห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร และมีความคิดว่าตนเองตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานกับองค์กรนี้ในระยะยาว รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมที่จะสนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าจะเป็นเพราะแรงจูงใจด้านใด

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวสังกัดสำนักงานศาลทหารท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับงานศาลทหารด้านใดด้านหนึ่ง



2138249242

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี” ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรวบรวมสรุปเป็นสาระสำคัญในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนผลการศึกษาที่ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังจะกล่าวถึงต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.3 ประโยชน์และความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. สรุปการทบทวนตัวแปรอิสระ
7. สรุปการทบทวนตัวแปรตาม
8. ที่มาของสมมติฐานงานวิจัย

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

##### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีผู้รู้ นักคิด นักวิชาการได้ให้ความหมายหรือนิยาม ให้น่าสนใจหลายประเด็น คือ





Walton (1973, p. 11 อ้างถึงใน นิภา คำบรรลือ, 2559) ให้ความหมาย คุณภาพการทำงานไว้ว่า เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคม ที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

Bluestone (1977, pp. 43-46 อ้างถึงใน ขวัญฤดี มณฑา, 2559) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผ่านการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ รวมถึงการปรับปรุงการบริการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ และความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กรย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง

Hrebiniak and Alutto (1972, pp. 555-573 อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556, หน้า 11-12) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุก และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในทุก ๆ องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้กระทั่งเจ้าขององค์กร นอกจากนี้จะมีส่วนทำให้บุคคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ เช่น สภาพาสังคมแวดล้อม สภาพเศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังทำให้อัตราการขาดงานหรือการลาออกน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลในแง่ของขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตสูงขึ้น

Merton (1977, p. 55 อ้างถึงใน รัชมงคล คำชู, 2556, หน้า 9) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมการทำงาน และสถานภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของคนงานการจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

Delamotte and Takezawa (1984, p. 4 อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556, หน้า 11-12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่พนักงาน โดยให้พนักงานมีสภาพการทำงานที่ดี ที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์ และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเสมอภาค ซึ่งเป็นผลดีที่เกิดจากการปรับปรุงลักษณะงานและสถานที่ทำงาน

พนักงานควรได้รับความใส่ใจเป็นพิเศษที่จะมีการส่งเสริมชีวิตในการทำงาน และส่งเสริมความต้องการให้เกิดความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน ตลอดจนการตัดสินใจในงาน ที่จะส่งผลต่อสภาพการทำงานของพนักงานด้วย

Correll (1984 อ้างถึงใน นุตชา ภิญาญภาพ, 2547, หน้า 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นหมายถึง การพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการสนองตอบจากการทำงาน และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น จะเน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ กระปรี้กระเปร่า และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

Huse and Cumming (1985, pp. 198-199 อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556, หน้า 11) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตงานคือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

Robins (1991, p. 45 อ้างถึงใน ขวัญฤดี มณฑา, 2559, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตและการมีส่วนร่วม

นุตชา ภิญาญภาพ (2547) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน อาทิ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ค่าตอบแทน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานให้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรและขององค์กรได้ในทางบวก แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดละเลยคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ อาจก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรในทางลบ



2138249242

ศิริส ขศปัญญา (2556) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต คือ ลักษณะการดำเนินชีวิต ความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ อย่างมีคุณค่า โดยมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่กินคืออยู่ดีถูกสุขลักษณะ มีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง สมบูรณ์ มีหน้าที่การงานที่มั่นคงและสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้โดยไม่เป็นภาระ ของผู้อื่น ทั้งยังเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมที่มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม มีวัฒนธรรมอันดีงาม ดำเนินในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง และต้องมีส่วนร่วมในการสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมอย่างเต็มที่ด้วยคุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพสามารถประเมินได้ในแง่ต่าง ๆ กัน แต่มักเน้นหนักไปในสองแนวทางคือด้านตัวบุคคลได้แก่ การมีชีวิตที่อยู่ดีมีสุขและเจริญก้าวหน้า ซึ่งหมายถึงการมีชีวิตที่อยู่รอดปลอดภัย ท้ามาหากินเลี้ยงตนเองได้ ทั้งนี้มีโอกาสที่จะพัฒนา ความต้องการและความสามารถของตนเองไปให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ส่วนอีกแนวหนึ่งนั้น เป็นการให้น้ำหนักด้านความสัมพันธ์และความเป็นประโยชน์ของบุคคลต่อสังคมซึ่งย่อมนำมาซึ่ง คุณภาพในเชิงของทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อความเป็นปึกแผ่นและความเจริญก้าวหน้าของสังคม

รัชมงคล คำชู (2556) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึก พึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของพนักงานและประสิทธิผลของงาน

ขวัญฤดี มณฑา (2559) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถ ตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ มีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ กับความรู้สึกรักชอบในงานที่ทำ มีผลตอบแทนที่เป็นธรรม มีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ดี ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงาน การมีโอกาสพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ดีและมีคุณภาพต่อองค์กรต่อไป

พงศ์ภัค วังเร็ว (2559) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคนในด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะ งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม



2138249242

นิภา คำบรรลือ (2559) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมและความรู้สึกของพนักงานที่มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยไม่รู้สึกว่า ถูกบังคับให้ต้องปฏิบัติ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมจะทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จด้วยความทุ่มเทแรงกายแรงใจ สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบไม่ต้องการ ออกจากองค์กร

สมฤดี นวลศรีใส (2559) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล ในขณะที่ทำงานและมีสัมพันธภาพ ที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทักษิณา คำรงพันธ์ (2559) ความหมายได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง องค์กรประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีความหมาย ที่ค่อนข้างหลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพลักษณะ ของการทำงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานที่ดี ที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข ทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงการที่พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการที่เสนอให้ องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน สุขภาพจิตดี มีความสุข ในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

#### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ทำการศึกษาและ ให้อธิบายถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้

Richard E. Walton (Walton, 1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน กัลยกร รัฐชิตา, 2557)

ได้กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์ตัดสินดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation)

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้เนื่องจาก บุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งทำงานเพื่อที่จะได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งบุคคลจะสร้างความคาดหวังในเรื่องค่าตอบแทนของตนแล้วบุคคลยังมีมุมมอง ในการเปรียบเทียบค่าตอบแทนของตนกับค่าตอบแทนที่ผู้อื่นได้รับในงานประเภทเดียวกัน สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ตัดสินว่าค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น ๆ เพียงพอกับการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการดำรงชีพในสังคมนั้น

1.2 ความยุติธรรม จะเป็นการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากงานที่ตนได้รับกับงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment)

ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อาทิเช่น การควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา และสิ่งอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน (Development of human capacities)

การพัฒนาสมรรถนะของบุคคลในการทำงานเป็นการให้ความสำคัญกับการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บอกลถึงคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่เต็มศักยภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อประสบกับปัญหา ก็จะ สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความยุ่งยากของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ ความชำนาญที่มากขึ้นกว่าการปฏิบัติด้วยความรู้ ความชำนาญ และทักษะเดิม ๆ เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

3.2 การพัฒนาความรู้ใหม่ คือ บุคคลที่ได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการทำงานรวมถึงแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากกระบวนการแนวทางนั้น ๆ เพื่อที่จะทำให้บุคคลมีการคาดเดา คาดคะเนในการเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างที่ประสงค์ไว้และเป็นที่ยอมรับ

3.3 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝน พัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะต่าง ๆ ที่สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน

3.4 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน มีระเบียบแบบแผน มีการวางแผนที่ดีอย่างรอบคอบในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน



#### 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security)

การที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มความสามารถของตนเอง ให้มีทักษะความรู้ใหม่ ๆ เพื่อมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ประสบความสำเร็จในหน้าที่ การงานที่หวังไว้และมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน มีตัวบ่งชี้เรื่อง ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีหลักการพิจารณา ดังนี้

4.1 มีการพัฒนาความรับผิดชอบในงานที่ทำ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย งานที่มีความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น

4.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความหวังและความพร้อมที่จะเรียนรู้ ทักษะใหม่ ๆ เพื่อที่จะได้รับการปรับตำแหน่งงานให้สูงขึ้น

4.3 โอกาสความสำเร็จ คือ ความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ล่วงในองค์กร หรือในสายงานอาชีพเป็นที่ยอมรับขององค์กรและผู้ร่วมงาน รวมถึง สมาชิกในครอบครัวหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

4.4 ความมั่นคง หมายถึง ความมั่นคงของการจ้างงานรวมถึงรายได้ที่ควรจะได้รับ

#### 5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration)

การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คือการทำงานร่วมกัน เป็นการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานอย่างดีซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม สังคมขององค์กร รวมถึงความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งพิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ คือการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะ ความรู้ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ที่ไม่ควรมียอคติ หรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และให้ความสำคัญกับเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการปฏิบัติงาน

5.2 ไม่มีมีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงผลการทำงานร่วมกัน คือ ควรเปิดใจรับสิ่งที่แตกต่าง ควรมี ความรู้สึว่าบุคคลทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อการทำงานร่วมกัน เข้าใจในลักษณะ ของบุคคลให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

5.5 มีความรู้สึกที่ดีว่าการทำงานร่วมกันในองค์กรมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารลักษณะเปิดเผย คือสมาชิกในองค์กร หรือบุคคลที่ทำงาน ควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกอย่างเปิดเผยต่อกัน



2138249242

## 6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism)

สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายไว้แสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือแนวทางในการทำงานร่วมกัน โดยบุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถพิจารณาได้ดังนี้

6.1 มีความเฉพาะของบุคคล เป็นการจัดเก็บข้อมูลในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและไม่เปิดเผยข้อมูลให้กับบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานรับรู้

6.2 มีอิสระในการพูด คือ สิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบายการปฏิบัติงาน เศรษฐกิจสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร ได้อิสระ

6.3 มีความเท่าเทียม เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเท่าเทียมในเรื่องของบุคคล ระเบียบแบบแผน ผลประโยชน์ที่ควรได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในหน้าที่การงานให้ความเคารพต่อหน้าที่ การยอมรับความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันของผู้ร่วมงาน

## 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัวคือ การที่บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม นั่นคือองค์กรไม่ควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ผู้ปฏิบัติงานต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ มีการใช้เวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว ผู้ปฏิบัติงานจัดสรรเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับเรื่องส่วนตัวอย่างสมดุล

## 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance)

ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่างานหรือกิจกรรมที่ทำเป็นการเพิ่มคุณภาพและคุณค่าความสำคัญของอาชีพให้กับสังคม และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รู้ว่าหน่วยงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสียวิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ เป็นต้น

Herrick and Michael (1975, pp. 63-67 อ้างถึงใน นุดชา ภิญ โยภภาพ, 2547, หน้า 11-12) ได้อธิบายถึงหลักสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีเบื้องต้น 4 ประการ คือ

### 1. หลักความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security)

หลักความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน เป็นการสร้างความมั่นใจและลดความหวาดกลัว

หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน

#### 2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The principle of equity)

หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคเป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทน จากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่สามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริการ หรือการผลิต

#### 3. หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individuation) คนงานควรได้รับการกระตุ้น

ให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้ เกี่ยวกับงานที่ทำ นั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การ โดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำ อยู่ นั่น ได้มากที่สุดตามขอบเขต

#### 4. หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงาน

เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับหลักสิทธิเสรีภาพ ของประชาชนเรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำให้ โดยเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนการทำงานเพื่อรับผิดชอบต่องานของตน อย่างเต็มที่

Westley (1979, pp. 113-123 อ้างถึงใน สุนทรีย์ สุหรัยมาตร์, 2553, หน้า 20) ได้จำแนก องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 4 มิติซึ่งเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ

1. มิติความไม่เสมอภาค (Inequity) ซึ่งตามมุมมองของเศรษฐศาสตร์แล้วเสนอให้ใช้ ความไม่พึงพอใจในการทำงาน การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรมเป็นตัวชี้วัด

2. มิติความไม่มั่นคง (Insecurity) ซึ่งเป็นมุมมองในเชิงรัฐศาสตร์โดยใช้ตัวชี้วัด อันเดียวกันกับมิติความไม่เสมอภาค

3. มิติด้านความแปลกแยก (Alienation) เป็นทัศนะในเชิงจิตวิทยาโดยได้เสนอให้ใช้ ความรู้สึกวางเฉย หรือเฉื่อยชาในการทำงาน การขาดงาน และการลาออกจากงาน หรือการเปลี่ยน งาน (Turn over) เป็นตัวชี้วัด

4. มิติเกี่ยวกับการปลิกตัว (Anomie) ซึ่งตามทัศนะทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ ความรู้สึกถึงว่าตนเอง ไร้ความหมายต่องาน การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

Huse and Cumming (1985 อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556, หน้า 14-15 และ Huse and Cumming (1998, p. 215 อ้างถึงใน ขวัญฤดี มณฑา, 2559, หน้า 19-20) ได้กล่าวถึงลักษณะ



ขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) มองได้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกกล่าวถึงปฏิกริยาของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานของตนว่ามีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ส่วนอีกลักษณะหนึ่งกล่าวว่า การพัฒนาชีวิตและอาชีพในแง่ของแนวปฏิบัติหรือวิธีการหรือเทคนิคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น Huse and Cumming วิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สำคัญไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้อื่น ๆ
2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตรายแก่บุคลากรที่ทำงาน
3. การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (Development of human capacities) หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ทำงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากภาระงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการทำงาน
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ทำให้ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร ดูอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากจากแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า
6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานทุกคนได้รับการเคารพในสิทธิและคงความเป็นปัจเจกบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน
7. ภาวะอิสระงานจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงทำงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานที่ได้มีช่วงคลายเครียดจากภาระงานที่ได้รับ
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะไม่รับผิดชอบต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงาน

Bruce and Blackburn (1992, pp. 15-16 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, หน้า 16) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ
  2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
  3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
  4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถ รวมถึงความรู้ถึงถึงความมั่นคงในการทำงาน
  5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
  6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
  7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
  8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง
- UNDP (2008 อ้างถึงใน นิรมล กุลพญา, 2556) ได้แบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 5 มิติ ดังนี้
1. มิติที่ 1 ที่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างปกติ การได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ
  2. มิติที่ 2 สภาพการทำงาน ตัวชี้วัดได้แก่การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของเจ้าของกิจการ อัตราการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน และการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน
  3. มิติที่ 3 การมีส่วนร่วมในองค์กรแรงงาน ตัวชี้วัด ได้แก่ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้าง
  4. มิติที่ 4 ความมั่นคงในการทำงาน ตัวชี้วัด ได้แก่ อัตราการว่างงาน และอัตราการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม
  5. มิติที่ 5 ความสงบสุขในการทำงาน ตัวชี้วัดได้แก่ อัตราการร้องทุกข์ของลูกจ้าง อัตราลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้ง และอัตราวันทำงานสูญเสียเนื่องจากการนัดหยุดงานหรือปิดงาน

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544, หน้า 26 อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556, หน้า 16-17) เสนอว่า วิธีการสำคัญต่อการทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร การออกแบบงานใหม่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างกลุ่มคุณภาพดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การปรับปรุงบรรยากาศองค์กร การปรับปรุงบรรยากาศองค์กร มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่พวกเขาสังกัด ซึ่งมีความรู้สึกนึกคิดเป็นผลผลิตจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน
2. การออกแบบงานใหม่ วิธีการออกแบบงานใหม่ ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน แต่วันหนึ่งจะต้องทำงาน 10 ชั่วโมงแทนที่จะทำงานตามปกติวันละ 8 ชั่วโมง
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน
4. การสร้างกลุ่มคุณภาพ หมายถึง การจัดตั้งกลุ่มพนักงานขึ้นมาด้วยความสมัครใจ โดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูงและมีการพบปะและประชุมกันเพื่อร่วมกันในการกำหนดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในขอบเขตการทำงานของพวกเขา ซึ่งพนักงานสามารถ เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้นมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, หน้า 83-84 อ้างถึงใน ขวัญฤดี มณฑา, 2559, หน้า 14-15) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ประการ ดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม หมายถึง มีรายได้จากการทำงานเต็มเวลาเป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางสังคมและพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนสามารถเปรียบเทียบและสอดคล้องกับงาน
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยต่อร่างกาย ชั่วโมงการทำงานเป็นไปตามเหตุผลและหลักเกณฑ์
3. มีโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถได้โดยตรงและทันที หมายถึง งานที่สามารถใช้ทักษะได้อย่างกว้างขวาง ให้อำนาจในการควบคุมตนเอง มีข้อมูลเพียงพอและเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน
4. มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าและมั่นคงอย่างต่อเนื่องในอนาคต หมายถึง งานที่สนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าโดยการใช้ความสามารถ เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะและความรู้ใหม่ ๆ

5. บุรณาการทางสังคมของงานในองค์กร หมายถึง การปราศจากอคติ สมาชิกมีความสัมพันธ์กันอย่างเปิดเผยและมีส่วนสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน และมีช่องทางที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

6. สร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน หมายถึง สมาชิกมีสิทธิส่วนบุคคล สามารถพูดและแสดงออกได้อย่างไม่ต้องเกรงกลัวต่อการแก้แค้น กลั่นแกล้งจากผู้บริหาร มีการปฏิบัติต่อสมาชิกที่เท่าเทียมกันและมีกระบวนการร้องทุกข์กล่าวโทษ

7. งานและชีวิตความเป็นอยู่ หมายถึง หน่วยงานยินยอมให้สมาชิกมีบทบาทในชีวิตด้านอื่น ๆ มีหลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา การท่องเที่ยวเดินทางตลอดจนการพักผ่อนหย่อนใจ

8. สังคมที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชีวิตในการทำงาน หมายถึง พนักงานยอมรับในความรับผิดชอบทางสังคมขององค์กร ได้แก่ การยอมรับผลผลิต การกำจัดของเสีย การปฏิบัติในการจ้างงาน การมีส่วนร่วมในทางการเมืองและทัศนคติเกี่ยวกับกฎระเบียบและกฎหมาย ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, หน้า 116-117 อ้างถึงใน สุนทรีย์ สุหร่ายมาตร, 2553, หน้า 17-18) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบดังนี้

1. การตอบแทน หมายถึง รางวัลสำหรับการทำงานควรอยู่เหนือมาตรฐานต่ำสุดสำหรับชีวิตและควรมีความเสมอภาค ควรมีความยุติธรรมและความมีเหตุผล

2. สุขภาพและความปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมของการทำงานควรลดผลร้ายของมลภาวะที่มีผลกระทบซึ่งเป็นผลร้ายต่อสภาวะทางกาย สมอง และอารมณ์ของพนักงาน

3. ความมั่นคงของงาน หมายถึง พนักงานไม่ควรทำงานภายใต้ความกังวลอย่างต่อเนื่องมีความมั่นคงในงานและรายได้ในอนาคต

4. การออกแบบงาน หมายถึง การออกแบบงานควรสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรเพื่อการผลิตและความต้องการของปัจเจกบุคคลในการตอบสนองความพอใจของงานที่น่าสนใจ

5. บุรณาการทางสังคม หมายถึง การกำจัดสิ่งใด ๆ ที่สามารถนำไปสู่ปัจเจกบุคคลที่ไม่ได้ระบุกฎที่เขาเป็นสมาชิก สิ่งดังกล่าวรวมถึงการจัดการเลือกที่รักมักที่ชังและลัทธิปัจเจกชนนิยมขณะเดียวกันก็ส่งเสริมการก่อให้เกิดทีมและกลุ่มทางสังคม

6. การปกป้องสิทธิของปัจเจกบุคคล หมายถึง การนำวิธีการที่จำเป็นมาใช้ซึ่งมุ่งไปที่การประกันสิทธิของพนักงาน

7. ความสัมพันธ์ทางสังคมของงาน หมายถึง ริเริ่มเพื่อเพิ่มความเข้าใจในหมู่พนักงาน จุดประสงค์ขององค์กรและความสำคัญในส่วนของเขา ขอบข่ายสำหรับโอกาสทางอาชีพที่คิดว่า



8. เอาใจใส่ในกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวกับงาน หมายถึง เอาใจใส่ต่อกิจกรรมที่คนเข้าร่วมภายนอกสถานที่ทำงาน ผลกระทบของกิจกรรมเกี่ยวกับงานต่อชีวิตส่วนตัวควรจะได้รับยอมรับเช่นเดียวกัน

เสนาะ ตีเขาว์ (2551, หน้า 6-7 อ้างถึงใน ขวัญฤดี มณฑา, 2559, หน้า 15-16) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีไว้ ดังนี้

1. การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ หมายถึง ทำงานเท่าไรก็ได้ค่าจ้างเท่านั้น ทำงานมากได้ค่าจ้างมาก ทำงานน้อยได้ค่าจ้างน้อยหรืองานที่สร้างคุณค่ามากจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่างานที่สร้างคุณค่าน้อย เป็นต้น

2. การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและมีความปลอดภัยหรือที่เรียกว่าสภาพการทำงานที่ดี หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. เมื่อทำงานไปนาน ๆ คนจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มากขึ้นและมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น หมายถึงได้รับความรู้ใหม่ ๆ และเกิดทักษะใหม่ ๆ จากงานที่ทำนั้น ยิ่งทำยิ่งฉลาด ยิ่งทำยิ่งเก่งและเมื่อทำงานนาน ๆ เข้า ก็ฉลาดและเก่งกว่าเดิม

4. มีโอกาสก้าวหน้าในงานและมีความเติบโตในอาชีพ หมายถึงทำงานนาน ๆ เงินเดือนหรือค่าจ้างสูงขึ้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือสภาพในงานที่ทำดีขึ้น

5. งานที่ทำไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนตัว ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว หรือกระทบกระเทือนในการที่จะเลือกดำเนินชีวิตหรือใช้ชีวิตของแต่ละคน

6. องค์กรหรือสถานที่ทำงานนับเป็นสังคมของคนทำงานด้วย ต้องถือว่าองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตไม่ใช่เป็นสถานที่ทำงานให้มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพอย่างเดียว ดังนั้นกิจกรรมในที่ทำงานต้องมีทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสังคมด้วย

7. มีความรัก มีความภูมิใจในงานและองค์กรที่ตน ๆ นั้นทำงานอยู่เมื่อคนทำงานไปนาน ๆ จะเกิดความผูกพันในองค์กรจะรักงานที่ทำมีความรู้สึกด้านดีต่อองค์กร และภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานผู้วิจัย พบว่า นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้อธิบายถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ใกล้เคียงกัน คือ ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน พบว่า Walton (1973), Herrick and Michael (1975), Huse and Cumming (1985), Bruce and Blackburn (1992), UNDP (2008), เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550), ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550) และเสนาะ ตีเขาว์ (2551) อธิบายองค์ประกอบ



2138249242

ด้านคำตอบแทนมีแนวคิดที่คล้ายว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับคำตอบแทนรวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่ยุติธรรม เพียงพอกับการเลี้ยงชีพ และสมเหตุสมผล

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า Walton (1973), Herrick and Michael (1975), Huse and Cumming (1985), Bruce and Blackburn (1992), UNDP (2008), เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544), เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550), ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550) และเสนาะ ดิยาว (2551) อธิบายองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแนวคิดที่คล้ายว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ ปลอดภัยในการทำงาน ทั้งในด้านร่างกาย และจิตใจ

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน Walton (1973), Herrick and Michael (1975), Huse and Cumming (1985), Bruce and Blackburn (1992), เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) และเสนาะ ดิยาว (2551) อธิบายองค์ประกอบด้านพัฒนาความรู้ความสามารถมีแนวคิดที่คล้ายกันว่าต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตน และให้พนักงานได้ใช้ทักษะความเชี่ยวชาญ รวมถึงส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะในการทำงานให้สูงขึ้น

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ พบว่า Walton (1973), Huse and Cumming (1985), Bruce and Blackburn (1992), เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544), เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550), ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550) และเสนาะ ดิยาว (2551) อธิบายองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพมีแนวคิดที่คล้ายว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับการสนับสนุนให้ปรับตำแหน่งงานให้สูงขึ้นและมีความมั่นคงในการทำงาน

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า Walton (1973), Huse and Cumming (1985), Bruce and Blackburn (1992), เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544), เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550), ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550) และเสนาะ ดิยาว (2551) อธิบายองค์ประกอบแนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการทางสังคมมีแนวคิดที่คล้ายว่า บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีการประสานความร่วมมือระหว่างกัน และมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่มีการแบ่งแยก แกร่งแย่งชิงดีชิงเด่นระหว่างผู้ร่วมงาน

6. ด้านสิทธิของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า Walton (1973), Herrick and Michael (1975), Huse and Cumming (1985), เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544), เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) และชาญชัย อาจินสมาจาร (2550) อธิบายองค์ประกอบแนวคิดด้านสิทธิของผู้ปฏิบัติงานมีแนวคิดที่คล้ายว่า พนักงานต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม



ในกระบวนการตัดสินใจ สามารถแสดงออกทางความคิดส่วนบุคคลได้ และมีการปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า Walton (1973), Huse and Cumming (1985), Bruce and Blackburn (1992), เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550), ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550) และ เสนาะ ดิยาวัว (2551) อธิบายองค์ประกอบแนวคิดด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีแนวคิดที่คล้ายว่า ผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดสรรเวลาสำหรับการทำงานกับเวลาสำหรับการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ โดยงานที่ทำงานจะต้องไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว หรือกระทบกับการดำเนินชีวิตหรือใช้ชีวิตของแต่ละบุคคล

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมพบว่า Walton (1973), Huse and Cumming (1985), Bruce and Blackburn (1992), ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550) และเสนาะ ดิยาวัว (2551) อธิบายองค์ประกอบแนวคิดด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีแนวคิดที่คล้ายว่า งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานภูมิใจในงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง

ในการวิจัยครั้งนี้จากศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และจากการทบทวนงานวิจัยที่ศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวความคิดของ Richard E. Walton (Walton, 1973) มาใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบังทั้ง 8 ด้านเนื่องจากสอดคล้องและครอบคลุมกับบริบทการทำงานของหน่วยงาน ประกอบด้วย 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบังมีการกำหนดอัตราค่าจ้างบุคลากรเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือการมีนโยบายด้านการดูแลเรื่องความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยมีความสุขกายสุขภาพใจที่สมบูรณ์ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานคือมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับที่สำนักงานพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) กำหนด 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คือมีระบบความก้าวหน้าของสายงานมีแผนจัดทำระบบพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงาน สามารถแสดงความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงาน หรือกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างเปิดเผย 6) ประชาธิปไตยในองค์กรคือ การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สามารถแสดงออกถึงสิทธิของตนเองอย่างเปิดเผย 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว คือ บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานกับชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม



2138249242

หรือเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม หน่วยงานได้ดำเนินกิจการขององค์กรไปพร้อมกับความรับผิดชอบ ต่อสังคม ได้แก่การปกป้องสังคมให้ปลอดภัยด้วยระบบควบคุมทางศุลกากรอันเป็นหนึ่งใน พันธกิจการดำเนินงานของกรมศุลกากร

### ประโยชน์และความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก็จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ย่อมเป็นผลดีต่อองค์กร โดยมีนักวิชาการกล่าวถึงประโยชน์ และความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

Schuler, Beutell and Youngblood (1989, p. 16 อ้างถึงใน ขวัญฤดี มณฑา, 2559, หน้า 13) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ประโยชน์ของการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ประการ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมทั้งต้นทุนค่าประกันสุขภาพและลดการจ่ายผลตอบแทนพนักงาน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสลับเปลี่ยนงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. ลดอัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจขององค์กรจากความเชื่อเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร
7. ลดอัตราการขาดงานและเปลี่ยนงานใหม่ของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและการเคารพสิทธิของพนักงาน ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานความเป็นอยู่ดี

Schuler, Beutell and Youngblood (1989, p. 492 อ้างถึงใน สุนทรีย์ สุหรัยมาตร์, 2553, หน้า 23) ได้สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า

1. ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและมีอัตราการขาดงานที่ลดลง



3. ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและมีความสนใจในงานมากขึ้น

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาลรวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิ์จากการทำประกัน

5. เพิ่มความยืดหยุ่นของกำลังคนและความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงานและลดการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจในงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และการเคารพสิทธิของพนักงาน

Gordon (1991, pp. 635-637 อ้างถึงใน สุนทรีย์ สุหรัยมาตร์, 2553, หน้า 23) กล่าวไว้ว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ“งาน” จะมีผลโดยตรงต่อบุคลากร ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงานระบบการให้รางวัล ให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Greenberg and Baron (1995, p. 647 อ้างถึงใน สุนทรีย์ สุหรัยมาตร์, 2553, หน้า 24) กล่าวเสริมว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ 3 ประการ คือ

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร (เช่น ในเรื่องของผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร)

สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, หน้า 25 อ้างถึงใน ขวัญฤดี มณฑา, 2559, หน้า 12) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า บุคคลเป็นปัจจัยผันแปรและเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุข ด้วยการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพ

ขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคคลกับการแก้ปัญหาการตัดสินใจขององค์กร นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค ทำให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการทำงาน ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติที่ดี และองค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญ คือ

1. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
2. สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. พัฒนาผลิตภาพในการดำเนินงานขององค์กรทั้งในระดับบุคคลระดับหน่วยงาน

และระดับองค์กร

4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์กร
5. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม
6. เพิ่มโอกาสในการเติบโตและขยายธุรกิจผ่านความเชื่อถือและเชื่อใจของชุมชน
7. ช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Poter and Steers (1973, อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556, หน้า 21) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์กร จะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลในองค์กร สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลในองค์กรพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐาน และ ค่านิยม ที่มีอยู่ในขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์กรนั้น บุคคลจะแน่วแน่มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และมีความเชื่อว่าองค์กรจะนำพาตนไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ กำลังสติปัญญา



2138249242

ในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่สม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้ราบรื่นขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการทำงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ไขปัญหา

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซึ่งสัจต่้องค์กร เป็นความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กร หรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้นเป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

Porter (1974, p. 603 อ้างถึงใน นุตชา วิทยุโณภาพ, 2547, หน้า 16) นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ในรูปแบบ ดังนี้

1. สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่
3. สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป

Steers (1977, pp. 115-116 อ้างถึงใน นุตชา วิทยุโณภาพ, 2547, หน้า 15) ให้ความเห็นว่าการผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

Mowday, Steers and Porter (1982, p. 27 อ้างถึงใน นุตชา วิทยุโณภาพ, 2547, หน้า 16) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเอง เพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

Steers and Porter (1983, p. 442 อ้างถึงใน รัชมงคล คำชู, 2556, หน้า 13) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่า สามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวความคิด คือ

1. ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันต่อองค์กรในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรม บังคับความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับ คำตอบแทนสูงจึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

Bearse (1984, pp. 5-6 อ้างถึงใน นุตชา วิทยุโณภาพ, 2547, หน้า 16) เสนอว่าความผูกพัน ต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือพฤติกรรมที่อาจไม่มีการแสดงออก แต่ผลที่ตามมาทางอ้อมนับเป็น สิ่งสำคัญยิ่งต่อองค์กร ตัวอย่างเช่น ความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยลดอัตราการย้ายงานและอัตรา การขาดงาน พร้อม ๆ กับช่วยให้สมาชิกมีความทุ่มเทในงานมากยิ่งขึ้น

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน นุตชา วิทยุโณภาพ, 2547, หน้า 16-17)

ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจ ที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานทางสังคมโดยที่บุคคลรู้สึกว่ามีเมื่อเข้ามา เป็นสมาชิกขององค์กรบุคคลนั้น ต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรซึ่งมี 3 ด้าน

1. ด้านความรู้สึกรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากรู้สึก และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่ทุ่มเท และอุทิศตน ให้กับองค์กร

2. ด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทน ที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคล ว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดจาก ค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับ จากองค์กรแสดงออกในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

Miner (1992, p. 124 อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556, หน้า 22) ได้ศึกษาและรวบรวม แนวคิดของ Mowday และคณะ โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior commitment) เป็นความผูกพัน ต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อคนเกิดความผูกพัน ต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพ เนื่องจากได้ เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และพิจารณาแล้วว่าเป็น การยาก หรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคล ที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบ ผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร เชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความตั้งใจ ที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรได้

Robbins (2001, p. 69 อ้างถึงใน สุนทรีย์ สุหรัยมาตร์, 2553, หน้า 25) ได้ให้ความหมาย ของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับความรู้สึกของพนักงานที่บ่งบอกเกี่ยวกับองค์กรโดยเฉพาะ ตลอดจนมีเป้าหมายและมีความปรารถนาที่จะยึดมั่นการเป็นสมาชิกในองค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกในลักษณะ ที่มีความผูกพัน ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญา รวมถึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

#### องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974, p. 533 อ้างถึงใน สุนทรีย์ สุหรัยมาตร์, 2553, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

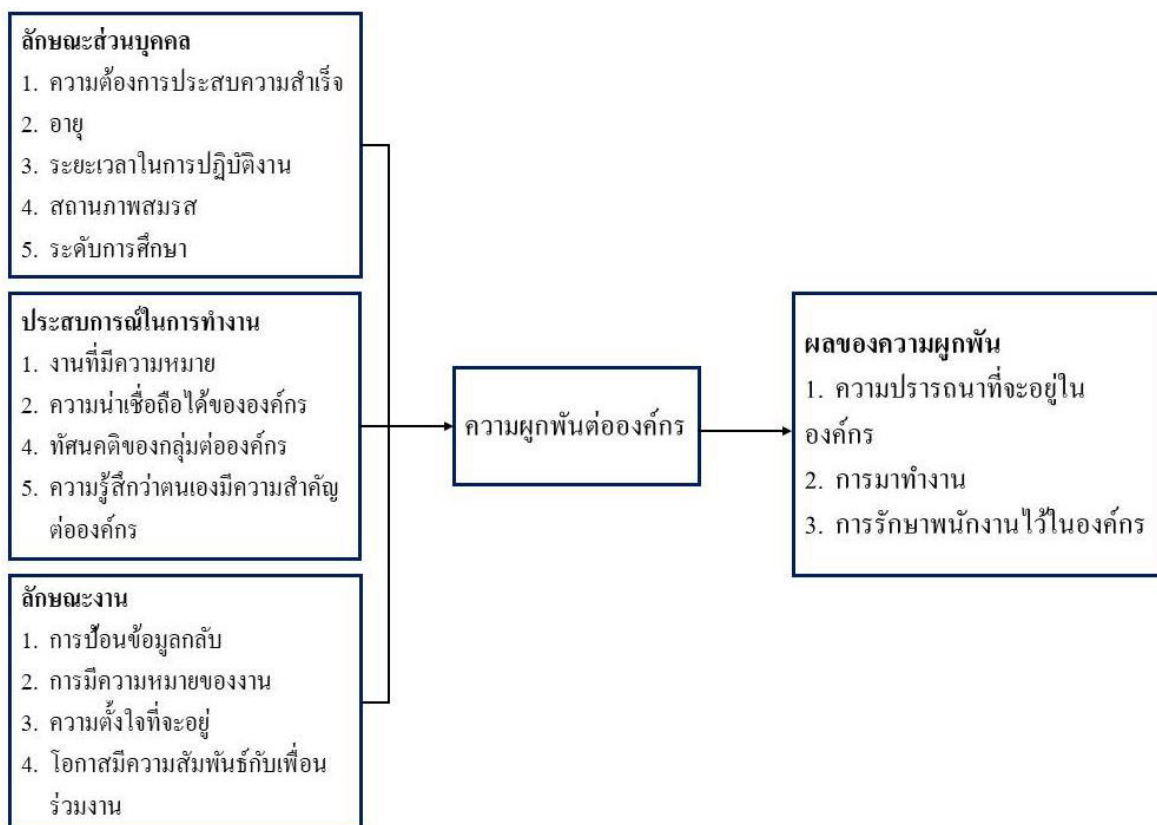
1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับ ในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนา ที่จะเป็นส่วนสมาชิกขององค์กรต่อไป

Steers (1977 อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556, หน้า 32-33; ทักษิณา ดำรงพันธ์, 2556, หน้า 21) กล่าวว่า ได้ศึกษารวบรวมงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และสรุปเป็น แบบจำลองของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า มี 3 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of commitment)
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of commitment)

ซึ่งองค์ประกอบในด้านปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กรนี้ Steers ได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติ (Personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการทำงาน เป็นต้น
2. ลักษณะของงาน (Job characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ (Feedback)
3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ทัศนคติของกลุ่มงานที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร เป็นต้น



ภาพที่ 2 ปัจจัยกำหนดและผลของความผูกพันต่อองค์กร (Steer, 1977 อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556)

ปัจจัยกำหนดและผลของความผูกพันต่อองค์กร แสดงดังภาพที่ 2 จากภาพอาจจะคาดหวังได้ว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of commitment) จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังต่อไปนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงต้องอยู่ต่อไป เพื่อทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. จากความหมายของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” อาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความผูกพันในระดับสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลาย ๆ กรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าคนอื่น
4. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงนี้จะรู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้น และมองเห็นแนวทางที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

จากแนวคิดที่กล่าวมาความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เป็นทัศนคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ดังนั้น สามารถสรุปแนวคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน นิภา คำบรรลือ, 2560) ว่า ความผูกพันในองค์กรจะเป็นพฤติกรรมและความรู้สึกของพนักงานที่มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่รู้สึกว่าถูกบังคับให้ต้องปฏิบัติ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จด้วยความทุ่มเทแรงกายแรงใจ สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบไม่ต้องการออกจากองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรมีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรพร้อมที่จะสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความคิดความเชื่อว่างค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรมีความเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร



2138249242

3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคลากรมีความรู้สึกห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร และมีความคิดว่าตนเองตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานกับองค์กรนี้ในระยะยาว รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมที่จะสนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าจะเป็นเพราะแรงจูงใจด้านใด

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน พงศ์ภักดิ์ วังเร็ว, 2559, หน้า 21, เสาวคนธ์ แสนธรรมพล, 2558, หน้า 18) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ประเภท คือ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงการลงทุน และความผูกพันเชิงหน้าที่ ดังนี้

1. ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยพนักงานรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กร ขอมอบในนโยบาย ค่านิยม วัฒนธรรมและแนวทางปฏิบัติของพนักงาน รวมถึงเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้แก่องค์กร พนักงานที่มีความผูกพันเชิงอารมณ์จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะว่ายากและเต็มใจที่จะอยู่ (Want to)

2. ความผูกพันเชิงการลงทุน (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร พนักงานจะรู้สึกถึงการเสียผลประโยชน์ถ้าต้องออกจากองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันเชิงการลงทุนจะอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะจำเป็นที่ต้องอยู่เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง (Need to)

3. ความผูกพันเชิงหน้าที่ (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากจิตสำนึกโดยมองว่าเป็นพันธะหน้าที่ เป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือเป็นสิ่งที่ควรกระทำที่จะจงรักภักดีกับองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันเชิงหน้าที่อยู่กับองค์กรต่อไป เพราะคิดว่าควรอยู่เพื่อความเหมาะสมเชิงจริยธรรม (Ought to)

พงษ์เทพ เกษะคว่น (2555, หน้า 16-17) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร





2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจ ในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุน และสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

สุพานิ สฤกษ์วานิช (2549 อ้างถึงใน เสาวคนธ์ แสนธรรมพล, 2558, หน้า 18) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจาก

1.1 เชื่อมมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2 เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance commitment)

จากคุณลักษณะดังกล่าว สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันและส่งเสริมให้พนักงานแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมในเรื่องของความหมายและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรที่นักวิชาการแต่ละท่านได้ทำการศึกษาไว้ สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร และองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการ	ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
Poter and Steers (1973)	เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์กร จะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน	
Porter (1974)	เป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ในรูปแบบดังนี้ 1. มีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร 2. มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ 3. ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป	
Buchanan (1974)		1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน 2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงาน



2138249242

BUU-IThesis 59930013 Independent study / revv: 17062561 00:54:21 / seq: 118

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
Steers (1977)	<p>ความรู้สึกรักของสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป</p>	<p>เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร</p> <p>3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป</p> <p>1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเป็นทัศนคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร</p> <p>2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร</p> <p>3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร</p>
Mowday, Steers and Porter (1982)	<p>เป็นการแสดงออกที่มากกว่า ความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อ</p>	



2138249242

BUU\_1Thesis\_59930013\_independent\_study / rev: 17062561\_00:54:21 / seq: 118

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	ความหมายของความผูกพัน ต่อองค์กร	องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กร
Bearse (1984)	<p>การสร้างสรรค์ให้องค์กร อยู่ในสถานะที่ดีขึ้น เป็นทัศนคติหรือพฤติกรรมที่อาจ ไม่มีการแสดงออก แต่ผลที่ตามมา ทางอ้อมนับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อ องค์กร เช่น จะช่วยลดอัตรา การย้ายงานและอัตราการขาดงาน พร้อม ๆ กับช่วยให้สมาชิกมี ความทุ่มเทในงานมากยิ่งขึ้น</p>	
Allen and Meyer (1990)	<p>เป็นความจริงรักภักดีและเต็มใจ ที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผล มาจากบรรทัดฐานทางสังคม โดยที่ บุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้ามา เป็นสมาชิกขององค์กรบุคคลนั้น</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความผูกพันเชิงอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน ที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยพนักงานรู้สึกเป็นสมาชิก ขององค์กร ยอมรับในนโยบาย ค่านิยม วัฒนธรรมและแนวทาง ปฏิบัติของพนักงาน รวมถึงเต็ม ใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้แก่ องค์กร</li> <li>2. ความผูกพันเชิง การลงทุน หมายถึง ความผูกพันที่เกิด ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ที่ได้รับจากองค์กร</li> <li>3. ความผูกพันเชิงหน้าที่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจาก จิตสำนึกโดยมองว่าเป็นพันธะ หน้าที่ เป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือ</li> </ol>

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	ความหมายของความผูกพัน ต่อองค์กร	องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อ องค์กร
พงษ์เทพ เงะด้วน (2555)		<p>เป็นสิ่งที่ควรกระทำ ที่จะจงรักภักดีกับองค์กร</p> <p>มีองค์ประกอบใน 3 ลักษณะ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะ ของบุคคลที่มีความเชื่อด้าน ทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพัน อย่างแท้จริง ต่อค่านิยม และเป้าหมาย ขององค์กร พร้อมสนับสนุน กิจการขององค์กร ซึ่งเป็น เป้าหมายของตนด้วย</li> <li>2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจ ที่จะเสียสละอุทิศตน พยายาม ทำงาน เต็มความสามารถ เพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย</li> <li>3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ภาพ ขององค์กร เป็นลักษณะ ที่บุคลากรแสดงความต้องการ</li> </ol>



2138249242

BUU-IThesis 59930013 Independent study / rev: 17062561 00:54:21 / seq: 118

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	ความหมายของความผูกพัน ต่อองค์กร	องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กร
Miner (1992)	<p>มี 2 ด้าน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม ในรูปของพฤติกรรม การแสดงออก อย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา โดยไม่ โยกย้าย เปลี่ยนแปลง ที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกภาพ เนื่องจากได้ เปรียบเทียบผล ได้ผลเสียที่เกิดขึ้น</li> <li>2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ ในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจ ที่จะทุ่มเท ความพยายาม อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงาน ให้กับองค์กร</li> </ol>	<p>และตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจ ในการเป็น สมาชิกขององค์กร</p>
Robbins (2001)	<p>เป็นระดับความรู้สึกรักของพนักงาน ที่บ่งบอกเกี่ยวกับองค์กร โดยเฉพาะ ตลอดจนมีเป้าหมายและ มีความปรารถนาที่จะยึดมั่น การเป็นสมาชิกในองค์กร</p>	



2138249242

BUU\_1Thesis\_59930013\_independent\_study / rev: 17062561\_00:54:21 / seq: 118

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	ความหมายของความผูกพัน ต่อองค์กร	องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กร
สุพานี สฤกษ์วานิช (2549)		<p>ความผูกพันกับองค์กร มี 2 ลักษณะ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กร</li> <li>2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance commitment)</li> </ol>

จากการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร องค์กรที่มีพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรมากจะส่งผลเชิงบวกต่อองค์กร จากคุณลักษณะดังกล่าว ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำการต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มุ่งมั่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร และจากการทบทวนแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการทบทวนงานวิจัยที่ศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน นิภา คำบรรลือ, 2560) เป็นตัวแปรตามในการศึกษาอันประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

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

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการ หรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

Harold and Perry (1981, pp.1-14 อ้างถึงใน ศิริส ขศปัญญา, 2556, หน้า 29) เสนอความเห็นไว้ว่า หากสมาชิกองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการลาออก มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก
2. ปัญหาการขาดงาน คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจให้มาทำงานมากกว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
3. ปัญหาการมาทำงานสาย สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

Shore and Martin (1989, p. 635 อ้างถึงใน นิรมล กุลพญา, 2556, หน้า 19) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจงาน เพียงแต่ความพึงพอใจงานเป็นตัววัดผลการปฏิบัติงานในระยะสั้น ๆ ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวที่วัดได้ในระยะยาวและคงทนกว่า

Smith (1983, p. 653 อ้างถึงใน นิรมล กุลพญา, 2556, หน้า 20) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง (Extra role behavior) ซึ่งยินดีกระทำเพื่อองค์กรโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ

Baron (1986 อ้างถึงใน ศิริส ขศปัญญา, 2556, หน้า 29) สรุปได้ว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลาย ๆ ประการของงาน แสดงออกในลักษณะความรู้สึกพึงพอใจ-ไม่พึงพอใจในงาน มีผลต่อการรับรู้ของพนักงาน และความพึงพอใจโดยรวม และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทำให้อัตราการขาดงานน้อยลง



2. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความสัมพันธ์กับความพยายามในการทำงาน และผลการทำงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้พนักงานความพยายามที่จะทำเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และส่งผลให้มีการทำงานอยู่ในระดับสูงด้วย

3. ความพึงพอใจในงานในระดับสูงเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร

Whithey and Cooper (1989, pp. 521-539 อ้างถึงใน นิรมล กุลพญา, 2556, หน้า 19) พบว่าการที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อองค์กรในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กรตลอดจนการลาออกจากองค์กร (Exit) ไปในที่สุด

Hellrigel et al. (2001 อ้างถึงใน ศิริศ ษปัญญา, 2556, หน้า 29-30) ให้ความเห็นว่าผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และการเปลี่ยนงานมีความสำคัญมาก ถ้าสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างเข้มแข็งก็จะลาออกน้อยลง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีมากจะสัมพันธ์กับการขาดงานน้อยลง และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ใส่ใจในงานมากขึ้น

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรส่วนบุคคลมีแนวโน้มที่จะไปสู่เป้าหมายขององค์กรโดยตรง และมีผลทางบวกต่อการวัดประสิทธิผลขององค์กร

### แนวคิดเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กร ผู้วิจัยพบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความเกี่ยวข้องกันระหว่างทั้งสองตัวแปร อาทิเช่น

Grusky (1996 อ้างถึงใน นุตชา ภิญ โญญาพ, 2547, หน้า 20) กล่าวว่าการทำงานที่บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรที่เป็นทางการ (Formal organization) เพราะว่าบุคคลสามารถจะบรรลุวัตถุประสงค์โดยผ่านการเป็นสมาชิก หากบุคคลไม่ได้รับสิ่งที่ต้องการหรือได้รับในระดับที่ต่ำกว่าคาดหวัง บุคคลจะออกจากองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลได้รับสิ่งที่ต้องการ จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน นุตชา ภิญ โญญาพ, 2547, หน้า 20) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างานผู้บริหารงานการมีคุณภาพชีวิต



2138249242

ในการทำงานที่ตื่นนอกจากจะมีส่วนทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจแล้ว ที่สำคัญคือคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้

Huse and Cummings (1985, pp. 199-200 อ้างถึงใน นุตชา ภิญาโยภภาพ, 2547, หน้า 20) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์และเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร

Eisenberger (1990 อ้างถึงใน นุตชา ภิญาโยภภาพ, 2547, หน้า 21) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น ตลอดจนความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

เสนาะ ดิเียว (2551, หน้า 6-7 อ้างถึงใน ขวัญฤดี มณฑา, 2559, หน้า 16) กล่าวถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้คนมีความรัก มีความภูมิใจในงานและองค์กรที่คน ๆ นั้นทำงานอยู่เมื่อคนทำงานไปนาน ๆ จะเกิดความผูกพันในองค์กรจะรักงานที่ทำ มีความรู้สึกด้านดีต่อองค์กรและภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การที่องค์กรได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยดูแล สนับสนุน รวมถึงส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจและต้องการที่จะทำงาน หรือต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป จนพัฒนาความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นกลายเป็นความผูกพันความผูกพันที่มีต่อองค์กร ดังนั้นจะสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรมีลักษณะความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมผลการศึกษากิจการงานวิจัยที่ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจ พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

งานวิจัยของทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยของนุชจิรา ติยะสุ (2552) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



2138249242

งานวิจัยของชนากัสสร รุ่งรัตน์ (2553) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 6 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.01

งานวิจัยของศิริศ ยศปัญญา (2556) ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิภาภายใต้คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

งานวิจัยของ รัชมมงคล คำชู (2556) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $\rho$ ) เท่ากับ 0.61

งานวิจัยของเสาวคนธ์ แสนธรรมผล (2558) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ในทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.693

งานวิจัยของพงศภัค วังเร็ว (2559) ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่คุมประพฤติ คุณภาพชีวิตทั้งภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยของขวัญฤดี มณฑา (2559) ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรในหน่วยงานของภาครัฐวิสาหกิจ พบว่า

งานวิจัยของอนุวัตร ชินา (2555) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายมีปัจจัยด้านคุณภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยของกัลยกร รัชชิตา (2557) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้านและความผูกพันองค์กรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล: มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยของนิภา คำบรรลือ (2559) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1

มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.77$ ) และมีทิศทางบวก

## ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา: สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

### ประวัติ

เมื่อปี พ.ศ.2504 ได้มีการสำรวจความเหมาะสมทางเศรษฐกิจในการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก และมีโครงการสร้างท่าเรือน้ำลึก คือ ท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบัง เพื่อให้เป็นโครงการพื้นฐานของการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก และส่งเสริมการส่งออกในอนาคต รวมทั้งรองรับความแออัดของท่าเรือกรุงเทพ แต่การก่อสร้างยังไม่อาจดำเนินการได้ในขณะนั้น ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจภายในประเทศ รัฐบาลจึงได้สั่งการให้ปรับปรุงท่าเรือสดหีบของกองทัพเรือบางส่วนเพื่อใช้เป็น ท่าเรือพาณิชย์ไปก่อน ขณะเดียวกันก็มีการจัดทำโครงการพัฒนาท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบัง เพื่อให้เปิดดำเนินการได้ระหว่างปี พ.ศ. 2530-2533 ซึ่งการทำเรือแห่งประเทศไทยรับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบโครงการทั้งหมด โดยเริ่มทำสัญญาก่อสร้างเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2530 ใช้เวลาก่อสร้างประมาณ 48 เดือน เสร็จสิ้นเมื่อประมาณปลายปี พ.ศ. 2533 ประกอบด้วยท่าเทียบเรืออเนกประสงค์ 1 ท่า ท่าเรือคอนเทนเนอร์ 3 ท่า และท่าเทียบเรือสินค้าเกษตร 2 ท่า รวมทั้งอาคารบริหารคลังสินค้า และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่จำเป็น สำหรับการให้บริการ คณะทำงานของกรมศุลกากรได้เดินทางไปดูสถานที่ก่อสร้างท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบัง และได้เตรียมการในส่วนของกรมศุลกากร รวมทั้งติดต่อประสานงานกับส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องมาโดยตลอด ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2531 จนสามารถเปิดทำการให้บริการทางศุลกากร ตั้งแต่วันที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2534

ต่อมากระทรวงการคลังได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 89 (พ.ศ. 2534) ลงวันที่ 18 มกราคม พ.ศ.2534 กำหนดให้ท่าเรือแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เป็นเขตศุลกากรและเป็นท่าหรือที่ สำหรับการนำเข้าหรือส่งออกซึ่งของทุกประเภท รวมทั้งการส่งออกซึ่งของที่ขอคืนอากรหรือของที่มีถิ่นที่บน กรมศุลกากรอาศัยอำนาจกฎกระทรวง ฉบับดังกล่าวประกาศจัดตั้งด่านศุลกากรขึ้น ให้ชื่อว่า “ด่านศุลกากรแหลมฉบัง” ภายใต้การบังคับบัญชาของสำนักงานศุลกากรภาคที่ 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงวิธีการขนส่งทางน้ำ และผลักดันให้ประเทศไทยก้าวสู่ยุคใหม่แห่งระบบการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศที่มีความเป็นสากล รวมทั้งให้มีการกระจายความเจริญสู่ภาคตะวันออก และลดความแออัดของท่าเรือกรุงเทพ ประกอบกับเป็นท่าเรือที่มีความพร้อมสามารถรองรับการเจริญเติบโตและขยายตัวทางเศรษฐกิจได้เป็นอย่างดีเนื่องจากท่าเรือ

แหลมฉบังอยู่ในทำเลที่ตั้งที่มีความพร้อม มีศักยภาพในการเป็นศูนย์กลางของระบบโลจิสติกส์ และการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ โดยมีที่ทำการด่านตั้งอยู่ในอาคารของการท่าเรือแหลมฉบัง จนกระทั่งปีพุทธศักราช 2545 หลังจากปฏิรูประบบราชการ ด้านศุลกากรแหลมฉบัง ได้รับการยกระดับขึ้นเป็น “สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง” หรือ “สทพ.” ตามกฎกระทรวง การแบ่งส่วนราชการกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2545 ลงวันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2545 เพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ดำเนิน ไปอย่างรวดเร็ว และได้ย้ายมาปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการแห่งใหม่ เมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา โดยสถานที่ทำการเป็นอาคาร 4 ชั้น อยู่บนพื้นที่ 34.55 ไร่ ภายในเขตท่าเรือแหลมฉบัง ซึ่งได้รับการจัดสรรจากการท่าเรือ แห่งประเทศไทย

### อำนาจหน้าที่

สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง มีอำนาจหน้าที่ภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติพิธีการศุลกากร การจัดเก็บภาษีอากรและรายได้อื่น สำหรับสินค้านำเข้าและส่งออกและของติดตัวผู้โดยสาร การคืนอากรที่มีใช้กรณีตามมาตรา 19 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติศุลกากร (ฉบับที่ 9) พุทธศักราช 2482 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งการควบคุม และตรวจสอบสินค้านำเข้าและส่งออก สินค้าถ่ายลำ สินค้าผ่านแดน และของติดตัวผู้โดยสาร ตามกฎหมายว่าด้วยศุลกากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ด้านคลังสินค้าทัณฑ์บน และเขตปลอดอากร ตามกฎหมายว่าด้วยศุลกากร เขตประกอบการเสรี (เขตอุตสาหกรรมส่งออก) ตามกฎหมายว่าด้วยการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. สืบสวนและปราบปรามการกระทำผิดตามกฎหมายศุลกากรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องและดำเนินการเกี่ยวกับการทบทวนเอกสารต่าง ๆ หลังผ่านพิธีการทางศุลกากร
4. ตรวจสอบบันทึก บัญชีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนำของเข้าหรือส่งของออก ณ ที่ทำการของผู้นำของเข้าผู้ส่งของออก หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปราบปรามการฉ้อฉลทางการค้า ภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่
5. ดำเนินการเกี่ยวกับคดีทางศุลกากร ของกลาง และของตกค้างที่อยู่ในความรับผิดชอบ
6. วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงในการทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยศุลกากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้าและส่งออกซึ่งสินค้า รวมทั้งจัดทำประเมินผล พัฒนา และปรับปรุงฐานข้อมูลด้านศุลกากร เพื่อใช้บริหารความเสี่ยง
7. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย



2138249242

### พื้นที่ที่รับผิดชอบ

สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 919 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอสัตหิรา จังหวัดชลบุรี 20230 ในเขตท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี รับผิดชอบในเขตพื้นที่ จังหวัดชลบุรี ยกเว้นอำเภอสัตหิรา มีผู้ประกอบการท่าเรือ (Terminal) ท่าเรือเอกชน เขตปลอดอากร เขตประกอบการเสรี (เขตอุตสาหกรรมส่งออก) คลังสินค้าทัณฑ์บน คลังสินค้าอันตราย คลังอยู่ซ่อม สร้างเรือและที่ทอดเรือภายนอก ที่อยู่ในความดูแลและรับผิดชอบ ดังนี้

#### ฝ่ายบริการศุลกากรที่ 1 ส่วนบริการศุลกากร 1

(1) บริษัท แอลซีบี คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล1 จำกัด	ท่าเทียบเรือ B1	2811
(2) บริษัท เอเวอร์กรีน คอนเทนเนอร์ จำกัด	ท่าเทียบเรือ B2	2812
(3) บริษัท อีสเทิร์นซี แหลมฉบัง เทอร์มินัล จำกัด	ท่าเทียบเรือ B3	2813
(4) บริษัท แอล ซี เอ็ม ที จำกัด	ท่าเทียบเรือ A0	2835

#### ฝ่ายบริการศุลกากรที่ 2 ส่วนบริการศุลกากร 1

(1) บริษัท ที ไอ พี เอส จำกัด	ท่าเทียบเรือ B4	2814
(2) บริษัท แหลมฉบัง อินเตอร์เนชั่นแนลเทอร์มินัล จำกัด	ท่าเทียบเรือ B5	2815
(3) ท่าเทียบเรือ ซี3 ท่าเรือแหลมฉบัง	ท่าเทียบเรือ C3	2820

#### ฝ่ายบริการศุลกากรที่ 3 ส่วนบริการศุลกากร 1

(1) บริษัท เอ็น วาย เค ออโต้ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	ท่าเทียบเรือ A1	2822
(2) บริษัท ไทยแหลมฉบัง เทอร์มินัล จำกัด	ท่าเทียบเรือ A2	2821
(3) บริษัท ฮัทซัน แหลมฉบัง เทอร์มินัล จำกัด	ท่าเทียบเรือ A3	2829
(4) บริษัท อ่าวไทยคลังสินค้า จำกัด	ท่าเทียบเรือ A4	2830
(5) บริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด	ท่าเทียบเรือ A5	2818
(6) บริษัท เจ ดับเบิ้ลยู ดี อินโฟโลจิสติกส์ จำกัด (คลังสินค้าอันตราย)	DG	2826
(7) บริษัท แหลมฉบัง อินเตอร์เนชั่นแนล โรโรเทอร์มินัล จำกัด	ท่าเทียบเรือ C0	2838
(8) บริษัท ฮัทซัน แหลมฉบัง เทอร์มินัล จำกัด	ท่าเทียบเรือ C1,C2	2836

#### ฝ่ายบริการศุลกากรที่ 1 ส่วนบริการศุลกากร 2

(1) บริษัท SIAM SEAPORT TERMINAL		2816
(2) บริษัทศรัทธาฮาร์เบอร์ จำกัด		2817
(3) บริษัทสยามซีพอร์ทเทอร์มินัล จำกัด		2828
(4) งานตรวจปล่อยสินค้าขนถ่ายข้างลำ (กลางน้ำ)		2837

## ฝ่ายบริการลูกค้าครั้งที่ 2 ส่วนบริการลูกค้า 2

(1) การปฏิบัติพิธีการเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมและของเหลวที่นำเข้า 2851

และส่งออกการปฏิบัติพิธีการเรือค้าชายฝั่ง

### เขตปลอดอากร (ผู้จัดตั้ง กศก. 184 จำนวน 18 แห่ง)

- |  |  |
|--|--|
| (1) เขตปลอดอากร อมตะนคร                              | (10) เขตปลอดอากร บริษัทสหเคนเซอร์วิส         |
| (2) เขตปลอดอากร ปตท.ศรีราชา                          | (11) เขตปลอดอากร ไทคอน โลจิสติกส์ พาร์ค 2    |
| (3) เขตปลอดอากร ไทยพับลิกพอร์ต เกาะสีชัง             | (12) เขตปลอดอากร ไทคอน โลจิสติกส์ พาร์ค 3    |
| (4) เขตปลอดอากร เจดับเบิ้ลยูดี อินโฟโลจิสติกส์ จำกัด | (13) เขตปลอดอากร บริษัทยูเซ็น โลจิสติกส์     |
| (5) เขตปลอดอากร บริษัทมิติซูบิชิ มอเตอร์             | (14) เขตปลอดอากร ออโต้ลจิก แพลมบง            |
| (6) เขตปลอดอากร นามยง เทอร์มินอล                     | (15) เขตปลอดอากร ซี อี เอ โปรเจ็ค ฟรีเทรดโซน |
| (7) เขตปลอดอากร นามยง เทอร์มินอล 2                   | (16) เขตปลอดอากร เหมราชโลจิสติกส์ พาร์ค      |
| (8) เขตปลอดอากร เคอร์รี่ โลจิสติกส์                  | (17) เขตปลอดอากร บ.เอสทีพี แอนด์ ไอ          |
| (9) เขตปลอดอากร บริษัทฮีโน่มอเตอร์แมนูแฟกเจอร์ริง    | (18) เขตปลอดอากร นามยง เทอร์มินอล 3          |
- ประเทศไทย จำกัด

### เขตประกอบการเสรี 2 แห่ง

- (1) เขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
- (2) เขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี

คลังสินค้าทัณฑ์บน (ทั่วไป, โรงผลิตสินค้าและนิทรรศการ, อู่ซ่อมสร้างเรือ) 13 คลัง ฯ

ที่ทอดเรือภายนอกเกาะสีชัง



2138249242

๐๔๑๑/๒๒๒๒ ๑  
 ๐๔๑๑/๒๒๒๒ ๑  
 ๐๔๑๑/๒๒๒๒ ๑

๐๔๑๑/๒๒๒๒ ๑  
 ๐๔๑๑/๒๒๒๒ ๑  
 ๐๔๑๑/๒๒๒๒ ๑

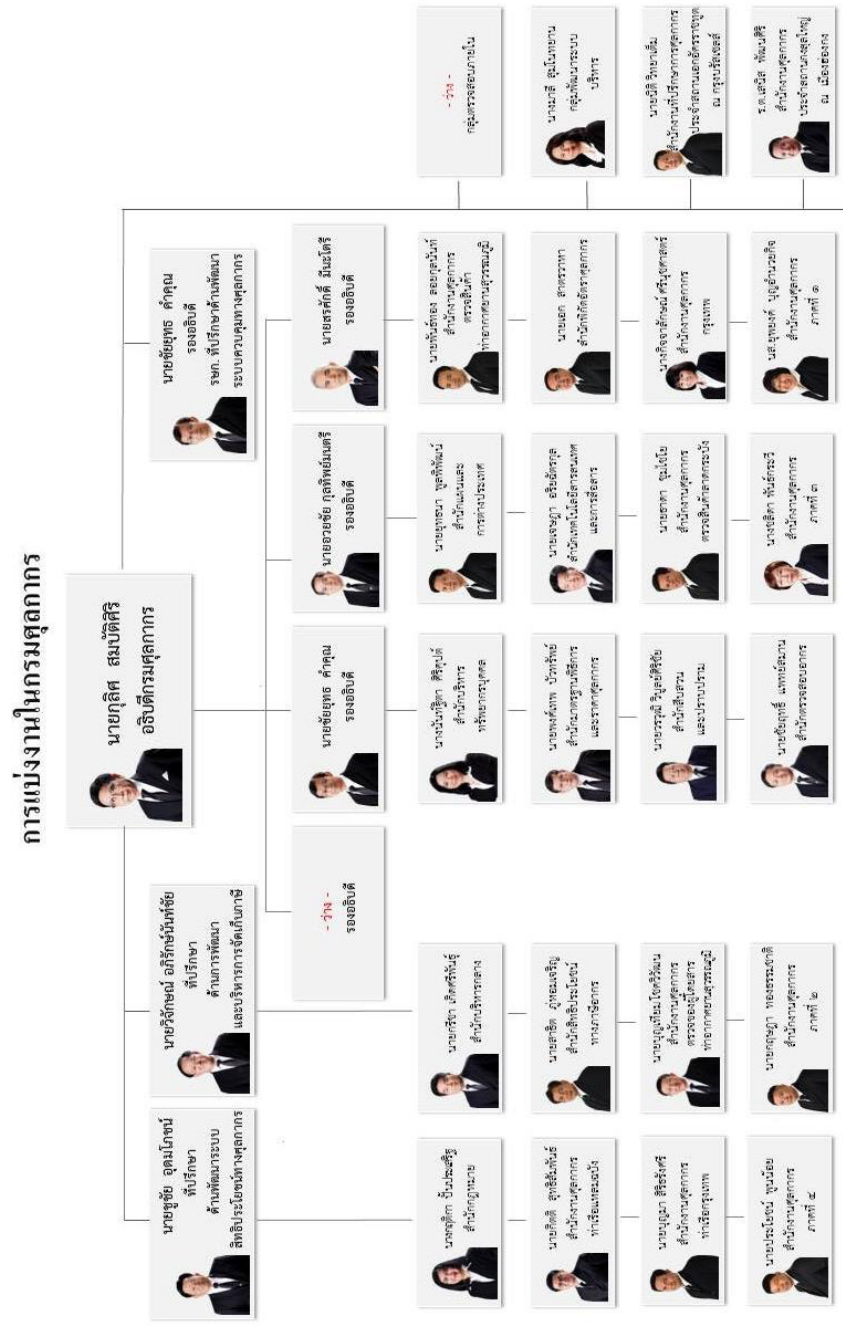
๐๔๑๑/๒๒๒๒ ๑  
 ๐๔๑๑/๒๒๒๒ ๑  
 ๐๔๑๑/๒๒๒๒ ๑

๐๔๑๑/๒๒๒๒ ๑  
 ๐๔๑๑/๒๒๒๒ ๑  
 ๐๔๑๑/๒๒๒๒ ๑

๐๔๑๑/๒๒๒๒ ๑  
 ๐๔๑๑/๒๒๒๒ ๑  
 ๐๔๑๑/๒๒๒๒ ๑

๐๔๑๑/๒๒๒๒ ๑  
 ๐๔๑๑/๒๒๒๒ ๑  
 ๐๔๑๑/๒๒๒๒ ๑

๐๔๑๑/๒๒๒๒ ๑  
 ๐๔๑๑/๒๒๒๒ ๑  
 ๐๔๑๑/๒๒๒๒ ๑

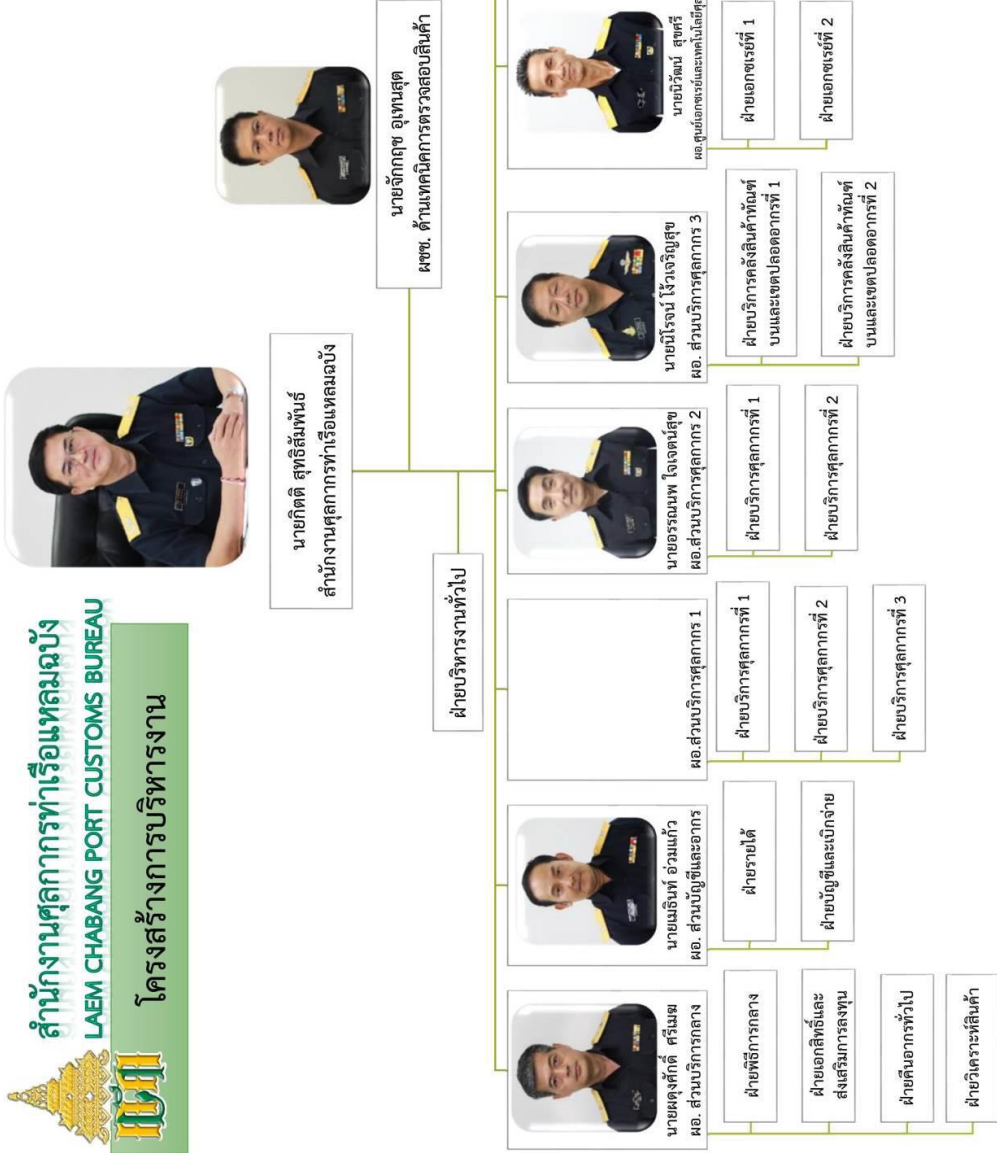


นางผดุงนง คุ้มคง

นางผดุงนง คุ้มคง



ผังโครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 4 ผังโครงสร้างองค์กร สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

### อัตรากำลัง

สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง มีบุคลากรที่อยู่สังกัด จำนวนทั้งสิ้น 415 คน (ฐานข้อมูล ฝ่ายบริหารทั่วไป ณ วันที่ 8 กันยายน 2560) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้าราชการ จำนวน 252 คน
2. พนักงานราชการ จำนวน 34 คน
3. ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน
4. ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 126 คน

### ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ประกาศกรมศุลกากรที่ 161/2558 เรื่อง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) (กรมศุลกากร, 2558 ข) กำหนดให้มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) เพื่อให้ข้าราชการได้ทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนหลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาในการย้าย โอน หรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร

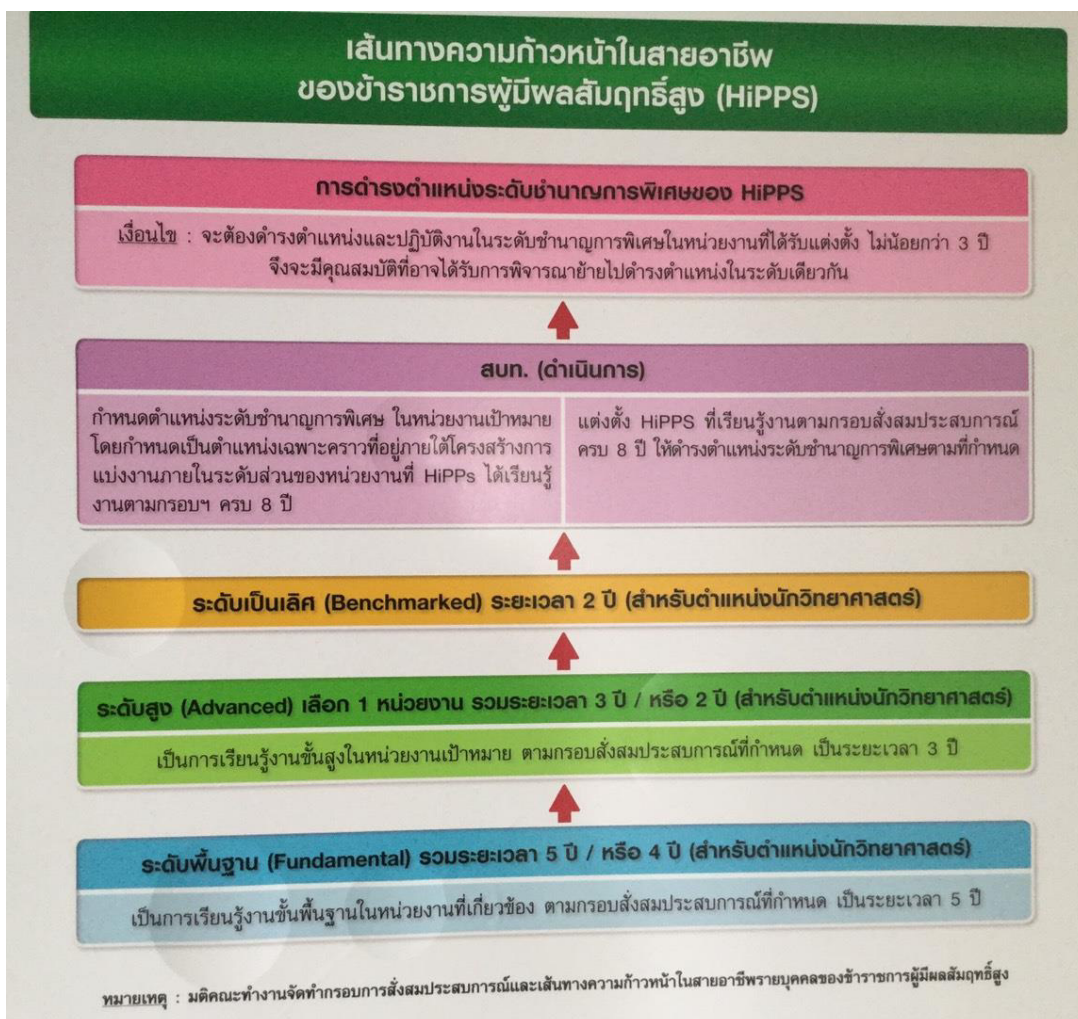
โดยกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งตั้งแต่ระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป การย้ายหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการประเภทวิชาการ (ผู้ปฏิบัติ) และประเภททั่วไป (ผู้ปฏิบัติ) การกำหนดตำแหน่งและย้ายข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง (HiPPs) รวมทั้งการย้ายหรือเลื่อนระดับกรณีรับโอนข้าราชการ

การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของกรมศุลกากร มีรายละเอียด ดังนี้









ภาพที่ 7 เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง (HiPPs)

สำหรับบุคลากรประเภท พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว กรมศุลกากรก็ได้มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ไว้ เนื่องจากบุคลากรประเภทพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นการจ้างตามสัญญาจ้าง และจะต่อสัญญาจ้างตามเงื่อนไขตามที่กรมศุลกากรกำหนด ส่วนลูกจ้างประจำเป็นการจ้างงานตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 ซึ่งกำหนดไว้ในหมวด 3 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ข้อ 22 ลูกจ้างประจำผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบ จะได้รับ

บำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นค่าชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนขั้นค่าจ้างตามควรแก่กรณี

จากระเบียบดังกล่าว กรมตุลาการจึงไม่ได้มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำไว้

### **สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสำนักงานตุลาการท่าเรือแหลมฉบัง**

ค่าตอบแทนที่บุคลากรสำนักงานตุลาการท่าเรือแหลมฉบังได้รับจากทางราชการ นอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งเป็นการตอบแทนให้ตามค่าของงานในแต่ละตำแหน่งแล้ว ยังมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ อีกด้วย โดยสวัสดิการเป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกสะดวกสบายและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ส่วนประโยชน์เกื้อกูลนั้น เป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยทั้งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล ตลอดจนจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามารับราชการ และรักษาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่ในระบบราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560)

สวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่บุคลากรของรัฐในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล

ประโยชน์เกื้อกูล คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่บุคลากร เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล

### **สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐกำหนดให้ส่วนราชการได้รับตามกฎหมาย**

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐได้กำหนดเป็นกฎหมายระบุให้บุคลากรภาครัฐ มีสิทธิที่จะได้รับที่กำหนดให้เป็น โดยได้รับแบบที่เป็นตัวเงินและแบบที่ไม่เป็นตัวเงิน ดังนี้

#### **1. สวัสดิการแบบที่เป็นตัวเงิน**

##### **1.1 ข้าราชการ**

##### **1.1.1 ค่ารักษาพยาบาล**

ปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2555

##### **1.1.2 การศึกษาของบุตร**

ปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. 2523

และที่แก้ไขเพิ่มเติม

1.1.3 เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ  
ปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงาน  
ในพื้นที่พิเศษ พ.ศ. 2544 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1.1.4 บำเหน็จบำนาญ

ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1.1.1.1 พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และที่แก้ไข  
เพิ่มเติม

1.1.1.2 พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 และ  
ที่แก้ไขเพิ่มเติม

1.1.1.3 พระราชบัญญัติการกลับไปใช้สิทธิบำเหน็จบำนาญ  
ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 พ.ศ. 2557

1.1.1.4 พระราชกฤษฎีกาเงินช่วยค่าครองชีพผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญ (ฉบับที่ 15)  
พ.ศ. 2558

1.1.5 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

ปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526 และ  
ที่แก้ไขเพิ่มเติม

1.1.6 ค่าเช่าบ้าน

ปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

1.1.7 ค่าเบี้ยประชุม

ปฏิบัติตามตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่าย  
ในการบริหารงานของส่วนราชการ พ.ศ. 2553

1.1.8 ทุนการศึกษา

ดำเนินการด้านทุนการศึกษาเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการของกรมศุลกากรมีโอกาส  
ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยวิธีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในและต่างประเทศ  
โดยมีแหล่งทุนต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ดังนี้

1.1.8.1 ทุนรัฐบาล ก.พ.

1.1.8.2 ทุนการศึกษาจากกองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง ระดับ  
ปริญญาโทและเอกภายในประเทศ (นอกเวลาราชการ) และทุนการศึกษาระดับปริญญาโท/ เอก  
ณ ต่างประเทศ

1.1.8.3 ทวนการศึกษาาระดับปริญญาโท ณ ต่างประเทศ จากหน่วยงานและองค์กรระหว่างประเทศ เช่น องค์กรศุลกากรโลก (WCO) ทวนศึกษาจากรัฐบาลของประเทศต่าง ๆ มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ

## 1.2 พนักงานราชการ

1.2.1 พนักงานราชการจะได้รับสวัสดิการโดยส่วนราชการจะปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยได้รับการคุ้มครอง ดังนี้

1.2.1.1 กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย

1.2.1.2 กรณีคลอดบุตร

1.2.1.3 กรณีทุพพลภาพ

1.2.1.4 กรณีเสียชีวิต

1.2.1.5 กรณีสงเคราะห์บุตร

1.2.1.6 กรณีชราภาพ

1.2.1.7 กรณีว่างงาน

1.2.2 ได้รับสวัสดิการ กองทุนเงินทดแทน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน

1.2.3 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

ปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

1.2.4 ค่าเบี้ยประชุม

ปฏิบัติตามตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของส่วนราชการ พ.ศ. 2553

## 1.3 ลูกจ้างประจำ

1.3.1 ค่ารักษาพยาบาล

ปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553

1.3.2 การศึกษาของบุตร

ปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. 2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

1.3.3 เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ

ปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ พ.ศ. 2544 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง



2138249242



BUU-IThesis 59930013 independent study / revv: 17062561 00:54:21 / seq: 118



#### 1.3.4 บำเหน็จ

ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง พ.ศ. 2519 และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพลูกจ้างประจำส่วนราชการซึ่งจดทะเบียน (กสจ.)

#### 1.3.5 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

ปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

#### 1.3.6 ค่าเบี้ยประชุม

ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของส่วนราชการ พ.ศ. 2553

### 1.4 ลูกจ้างชั่วคราว

1.4.1 ลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับสวัสดิการโดยส่วนราชการจะปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยได้รับการคุ้มครอง ดังนี้

1.4.1.1 กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย

1.4.1.2 กรณีคลอดบุตร

1.4.1.3 กรณีทุพพลภาพ

1.4.1.4 กรณีเสียชีวิต

1.4.1.5 กรณีสงเคราะห์บุตร

1.4.1.6 กรณีชราภาพ

1.4.1.7 กรณีว่างงาน

1.4.2 ได้รับสวัสดิการ กองทุนเงินทดแทน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน

#### 1.4.3 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

ปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

#### 1.4.4 ค่าเบี้ยประชุม

1.4.5 ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของส่วนราชการ พ.ศ. 2553



2138249242

## 2. สวัสดิการแบบที่ไม่เป็นตัวเงิน

### 2.1 ข้าราชการ

#### 2.1.1 การลา

ปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ

พ.ศ. 2555

#### 2.1.2 เครื่องราชอิสริยาภรณ์

ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

##### 2.1.2.1 ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดตราคาดใช้แทนเครื่องราช ฯ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560

##### 2.1.2.2 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราช ฯ

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552

##### 2.1.2.3 ประกาศคณะปฏิรูป (ฉบับที่ 33) เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบ

สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราช ฯ พ.ศ. 2536

##### 2.1.2.4 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราช ฯ

พ.ศ. 2536

### 2.2 พนักงานราชการ

#### 2.2.1 การลา

ปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ

พ.ศ. 2555 (ยกเว้นลาฝึกรอบรมดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย และลาติดตามคู่สมรส)

#### 2.2.2 เครื่องราชอิสริยาภรณ์

ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

##### 2.2.2.1 ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดตราคาดใช้แทนเครื่องราช ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560

##### 2.2.2.2 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราช ฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552

##### 2.2.2.3 ประกาศคณะปฏิรูป (ฉบับที่ 33) เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราช ฯ พ.ศ. 2536

##### 2.2.2.4 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราช ฯ พ.ศ. 2536

## 2.3 ลูกจ้างประจำ

### 2.3.1 การลา

ปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ

พ.ศ. 2555

### 2.3.2 เครื่องราชอิสริยาภรณ์

ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

2.3.2.1 ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดราคาชดใช้แทน  
เครื่องราช ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560

2.3.2.2 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราช ๑  
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552

2.3.2.3 ประกาศคณะปฏิรูป (ฉบับที่ 33) เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนัก  
นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราช ๑ พ.ศ. 2536

2.3.2.4 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราช ๑  
พ.ศ. 2536

## 2.4 ลูกจ้างชั่วคราว

### 2.4.1 การลา

ปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ

พ.ศ. 2555 (ยกเว้นลาฝึกอบรมดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย ลาดิตตามคู่สมรส และการลาคลอดบุตร  
(ลาได้ 90 วันแต่ได้รับเงินเดือน 45 วัน))

### สวัสดิการเพิ่มเติมของกรมศุลกากร

กรมศุลกากรจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรสังกัดกรมศุลกากรเพิ่มเติม นอกเหนือจาก  
สวัสดิการที่รัฐได้จัดสรรให้ ดังนี้

#### 1. การกู้ยืมเงินทุนสวัสดิการ

ตามคำสั่งกรมศุลกากรที่ 265/2530 (กรมศุลกากร, 2530) ได้จัดตั้งเงินทุนสวัสดิการขึ้น  
เพื่อช่วยเหลือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ประสบความเดือดร้อนทางการเงิน โดยไม่ต้องเสีย  
ดอกเบี้ยหรือเสียดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำกว่าปกติ และชำระทั้งเงินต้นและดอกเบี้ยเป็นงวด ๆ ภายใน  
กำหนดระยะเวลาอันเหมาะสม ตามเงื่อนไขที่ระบุในระเบียบการกู้ยืมเงินสวัสดิการ การพิจารณา  
อนุมัติการขอกู้ยืมเงิน คำนึงถึงความจำเป็น ใน 6 กรณี ดังนี้

1.1 เพื่อใช้ในการรักษาพยาบาลความเจ็บป่วยของตนเอง อันเกิดจากอุบัติเหตุ  
หรือโรคร้ายแรงที่ไม่อาจคาดล่วงหน้าได้

1.2 เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนจากภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น ถูกเพลิงไหม้ หรือประสบภัยธรรมชาติ เช่น วาตภัย หรือถูกโจรกรรมทรัพย์สินอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

1.3 เพื่อใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลตนเองลักษณะในข้อ 1.1 รวมทั้งการรักษาพยาบาลครอบครัว

1.4 เพื่อใช้จ่ายในการศึกษาของตนเองและครอบครัว

1.5 เพื่อปลดปล่อยหนี้สิน

1.6 เพื่อความจำเป็นหรือความเดือดร้อนในลักษณะอื่น ๆ

2. กองทุน 120 ปี กรมศุลกากร

กรมศุลกากร ได้จัดตั้ง กองทุน 120 ปี กรมศุลกากร และออกระเบียบกองทุน 120 ปี กรมศุลกากร ว่าด้วยการให้เงินช่วยเหลือบุตรและเงินรางวัลเรียนดีแก่บุตร-ธิดาของข้าราชการ เงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการผู้ประสบภัยจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเงินกองทุนพิเศษเพื่อช่วยเหลือข้าราชการที่เสียชีวิตจากเงินกองทุน 120 ปี กรมศุลกากร พ.ศ. 2558 (กรมศุลกากร, 2558 ก)

ผู้มีสิทธิ์ที่จะได้รับสวัสดิการกองทุน 120 ปี กรมศุลกากร คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวสังกัดกรมศุลกากร โดยกำหนดการช่วยเหลือเงิน 3 กรณี คือ

2.1 การให้เงินช่วยเหลือบุตรและเงินรางวัลเรียนดีแก่บุตร-ธิดาของข้าราชการ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

2.1.1 เงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการผู้มีรายได้น้อย

2.1.2 เงินรางวัลเรียนดี ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3) และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-ม.6) โดยการสอบคัดเลือก

2.1.3 เงินรางวัลเรียนดี ระดับอุดมศึกษา โดยสอบเข้ามหาวิทยาลัยของรัฐ

2.2 เงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการผู้ประสบภัยจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2.3 เงินกองทุนพิเศษเพื่อช่วยเหลือข้าราชการที่เสียชีวิตจากเงินกองทุน 120 ปี กรมศุลกากร

แบ่งออกเป็น 3 กรณี ดังนี้

2.3.1 กรณีการเสียชีวิต

2.3.2 กรณีประสบภัยหรือประสบอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ จนสูญเสียอวัยวะหรือทุพพลภาพ



2138249242

2.3.3 กรณีประสพภัยหรือประสพอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ  
จนต้องเข้ารับการรักษาคัวในโรงพยาบาล

จากข้อมูลสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปเป็นตาราง  
เปรียบเทียบได้ ดังนี้



2138249242

BUU-IThesis 59930013 independent study / recv: 17062561 00:54:21 / seq: 118

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบแบบสวัสดิการและประโยชน์แก่บุคคลากรท่าเรือแหลมฉบัง

ประเภท	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
สวัสดิการและประโยชน์แก่บุคคลากรที่รัฐกำหนดให้ส่วนราชการได้รับตามกฎหมาย				
1. สวัสดิการแบบที่เป็นตัวเงิน	1. ค่ารักษาพยาบาล 2. การศึกษาบุตร 3. ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ประกันสังคม หรือ 4. เงินสวัสดิการสำหรับ กองทุนทดแทน)	1. ค่ารักษาพยาบาล สิทธิผ่านกองทุน 3. เงินสวัสดิการสำหรับ	1. ค่ารักษาพยาบาล 2. การศึกษาของบุตร การปฏิบัติงานประจำ	1. ค่ารักษาพยาบาล(ใช้ สิทธิผ่านกองทุน ประกันสังคม หรือกองทุน ทดแทน) 2. ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปราชการ 3. ค่าเบี้ยประชุม
	การปฏิบัติงานประจำ สำนักงานในพื้นที่พิเศษ ไปราชการ 3. ค่าเบี้ยประชุม 6. ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปราชการ 7. ค่าเช่าบ้าน 8. ค่าเบี้ยประชุม 9. ทุนการศึกษา	สำนักงานในพื้นที่พิเศษ ไปราชการ 3. ค่าเบี้ยประชุม 6. ค่าใช้จ่าย พ.ศ. 2519 และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ลูกจ้างประจำส่วนราชการ ซึ่งจดทะเบียน (กสจ.) 4. ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปราชการ 5. ค่าเบี้ยประชุม		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ประเภท	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
2. สวัสดิการแบบที่ไม่ เป็นตัวเงิน	1. การลา 2. เครื่องราชอิสริยาภรณ์	1. การลา(ยกเว้นลา พิการบรรพบุรุษงานปฏิบัติ งานวิจัยและลาติดตามคู่ สมรส) 2. เครื่องราชอิสริยาภรณ์	1. การลา 2. เครื่องราชอิสริยาภรณ์	1. การลา 2. ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรี ว่าด้วย การลาของข้าราชการ พ.ศ.2555 (ยกเว้นลา พิการบรรพบุรุษงานปฏิบัติ งานวิจัย ลาติดตามคู่สมรส และการลาคลอดบุตร (ลาได้ 90 วัน แต่ได้รับ เงินเดือน 45 วัน) (เงินส่วน ที่เหลือให้ใช้สิทธิกองทุน ประกันสังคม)



2138249242

BUU-IThesis 59930013 Independent study / rev: 17062561 00:54:21 / seq: 118

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ประเภท	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
สวัสดิการเพิ่มเติมของกรมศุลกากร				
1. สวัสดิการแบบที่เป็นตัวเงิน	1. การกู้ยืมเงินทุน สวัสดิการ	1. กองทุน 120 ปี กรมศุลกากร	1. การกู้ยืมเงินทุน สวัสดิการ 2. กองทุน 120 ปี กรมศุลกากร	1. กองทุน 120 ปี กรมศุลกากร



### การพัฒนาบุคลากร

สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบังและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ของกรมศุลกากร โดยแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จะกำหนดให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของนโยบายรัฐบาล นโยบายคณะกรรมการพัฒนาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เป้าหมายการพัฒนาประเทศ กลไกการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New engine of growth) และรองรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่ ยุคประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) การเตรียมความพร้อม บุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อบุคลากรมีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน โดยมุ่งเน้นการให้บริการที่สร้างความพอใจต่อผู้รับบริการและผู้ได้รับส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรและการให้ความรู้แก่ผู้เกษียณอายุราชการในการดำเนินชีวิตหลังจากเกษียณอายุราชการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันในองค์กร สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบังจึงได้พัฒนาวิธีการพัฒนาบุคลากรหลายหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรมผ่านระบบ e-learning การดำเนินการสอนงาน (Coaching) การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน On the job training เป็นต้น

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานศุลกากรให้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ผ่านแนวคิดเส้นทางการฝึกอบรม (Training roadmap) ตามหลักการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency - Based development) ทั้งสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน (Core competency) และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งของข้าราชการกรมศุลกากร (Functional competency) รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ทั้งข้าราชการและข้าราชการเกษียณอายุราชการ เป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านงานศุลกากรเพื่อสร้างผู้เชี่ยวชาญให้แก่ข้าราชการรุ่นใหม่ ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

การพัฒนาบุคลากร ฯ และการกำหนดโครงการ/ หลักสูตรฝึกอบรมยังคงยึดหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาความรู้และทักษะในงานศุลกากร และการบริหารจัดการ แบ่งเป็นระดับที่สอดคล้องกับระดับตำแหน่งของข้าราชการแต่ละกลุ่ม ตามแนวคิดเส้นทางการฝึกอบรม (Training roadmap) ดังนี้

- 1.1 กลุ่มบุคลากรบรรจุใหม่ ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว



- 1.2 กลุ่มข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.3 กลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่าย
- 1.4 กลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการส่วน
- 1.5 กลุ่มข้าราชการระดับผู้บริหาร

2. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน (Core competency) และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งของข้าราชการกรมศุลกากร (Functional competency) พร้อมทั้งพัฒนาวิธีการพัฒนาบุคลากรให้หลากหลายรูปแบบ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร

3. การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ระหว่างกรมศุลกากรกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยดำเนินการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม/ สัมมนา เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ลดความผิดพลาด และลดระยะเวลาในการดำเนินการ ตลอดจนส่งเสริมร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความรู้กับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนา การปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นส่งเสริมความร่วมมือ ทางวิชาการในการพัฒนาบุคลากรด้านศุลกากรกับองค์กรระหว่างประเทศ ตามกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศทั้งในระดับพหุภาคีและทวิภาคี และข้อตกลงการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ แก่ประเทศ CLMV

4. ดำเนินการให้ความรู้แก่ข้าราชการที่กำลังจะเกษียณอายุราชการ ในด้านสิทธิประโยชน์ การดูแลสุขภาพ และความรู้ในการใช้ชีวิตประจำวัน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการสร้าง ความผูกพันในองค์กร

5. ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานด้านศุลกากร รวมทั้งการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างประเทศที่ให้การช่วยเหลือ เรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความร่วมมือกับประเทศในเอเชีย แปซิฟิกและกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง

#### **การดำเนินการพัฒนาบุคลากร**

สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ดำเนินการตามกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### **1. แผนการจัดสัมมนาและฝึกอบรม**

ดำเนินการจัดฝึกอบรม สัมมนาภายในองค์กร (In-house training) จะให้ความสำคัญ ในหลักสูตรที่มีลักษณะมีความจำเป็นร่วมกันของหลายหน่วยงาน โดยใช้วิธีการฝึกอบรมหลากหลาย



2138249242

รูปแบบ ทั้งการบรรยาย การสัมมนา การฝึกปฏิบัติ การศึกษาดูงาน การจำลองสถานการณ์ การจัดทำ รายงาน รวมทั้งการเรียนออนไลน์ผ่านระบบ e-Learning

## 2. การจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ภายในประเทศ

ดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ณ หน่วยงานภายนอก ภายในประเทศ ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือหลักสูตร ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ และได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้เข้าร่วม การฝึกอบรม สัมมนา ตลอดจนการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานภายนอก เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับสูง หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง หลักสูตรนักบริหารระดับต้น หลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตรพัฒนานักกฎหมาย เป็นต้น

## 3. การจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ณ ต่างประเทศ

ดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ณ ต่างประเทศ ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือหลักสูตรที่จะเป็นประโยชน์ต่อ การปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติ หน้าที่ ตลอดจนเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ จากกรณีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ณ ต่างประเทศ เพื่อนำแนวความคิด วิธีการปฏิบัติงาน มาปรับใช้และพัฒนา การปฏิบัติงาน

## 4. การดำเนินการด้านทุนการศึกษา

ดำเนินการด้านทุนการศึกษาเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการของกรมศุลกากรมีโอกาสได้รับการ พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยวิธีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในและต่างประเทศ โดยมี แหล่งทุนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ดังนี้

### 4.1 ทุนรัฐบาล ก.พ.

4.2 ทุนการศึกษาจากกองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง ระดับปริญญาโท และเอกภายในประเทศ (นอกเวลาราชการ) และทุนการศึกษาระดับปริญญาโทและเอก ณ ต่างประเทศ

4.3 ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท ณ ต่างประเทศ จากหน่วยงานและองค์กร ระหว่างประเทศ เช่น องค์กรศุลกากรโลก (WCO) ทุนศึกษาจากรัฐบาลของประเทศต่าง ๆ มหาวิทยาลัย ในต่างประเทศ

## 5. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน

กรมศุลกากรมอบหมายให้หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการฝึกอบรมภายในและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง/ สายงาน และเสริมสร้างประสบการณ์และเทคนิคการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของหน่วยงาน โดยดำเนินการด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### 5.1 การฝึกอบรมภายในหน่วยงาน

การฝึกอบรม (Training) เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้สูงขึ้น เช่น การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ที่มีผลกระทบ การปรับปรุง และการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

#### 5.2 การสอนงาน

การสอนงาน (Coaching) ใช้ในกรณีที่พบว่าข้าราชการขาดความรู้ ทักษะและทัศนคติที่สามารถพัฒนาได้จากการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ โดยให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ในเรื่องนั้นสูงกว่าเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ หรือให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้เข้ารับการพัฒนาในขณะปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ

#### 5.3 การมอบหมายงาน/ โครงการ (Job/ Project assignment)

การมอบหมายงาน/ โครงการ (Job/ Project assignment) ใช้ในกรณีที่พบว่าข้าราชการขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่สามารถพัฒนาได้จากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by doing) โดยอาจมอบหมายงาน/ โครงการสำคัญ ๆ หรืองาน/ โครงการที่มีความท้าทาย และไม่เคยปฏิบัติงานมาก่อน

#### 5.4 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job rotation)

การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job rotation) เป็นการดำเนินการให้บุคลากรที่ขาดความรู้ความเข้าใจในงานอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาด้วยการลงมือปฏิบัติและเรียนรู้ด้วยการทำงานจริง ดังนั้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการทำงานที่หลากหลาย (Multi-skill) ด้วยการให้ข้าราชการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job rotation) เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในงานอื่น ๆ ภายในระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

#### 5.5 การศึกษาด้วยตนเอง (Self-learning)

การศึกษาด้วยตนเอง (Self-learning) เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองมีหลากหลายรูปแบบและมีความยืดหยุ่นไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลากิจการปฏิบัติงานเท่านั้น อาทิเช่น

การมอบหมายให้อ่านหนังสือ เอกสาร บทความต่าง ๆ (Reading) การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ระบบ Intranet/ Internet ฯลฯ โดยหน่วยงานจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายชีวิต และเงื่อนไขในการประเมินผลสำเร็จ และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาด้วยการศึกษาด้วยตนเองทำการสรุป รายงานสาระสำคัญที่ได้ทำการศึกษา ประโยชน์ และแนวทางในการนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะ และกระบวนการในสายงานของตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายหลังที่ได้ ทำการศึกษามาแล้วด้วย

การเรียนรู้ด้วยตนเองแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

5.5.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Computer-based learning) หมายถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการใช้สื่อผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การเรียนผ่านระบบ e-Learning การค้นคว้าผ่าน Internet Intranet การดู VCD เทปบันทึก หรือการเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ และสะดวกในการจัดสรรเวลาผ่านการเรียนรู้ด้วยสื่อ ทันสมัย

5.5.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยสื่ออื่น หมายถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ ต่าง ๆ นอกเหนือจากระบบคอมพิวเตอร์ เช่น หนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ ตำราวิชาการ บทความ ผลงานวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้องในงาน คู่มือการปฏิบัติงาน รายงานผลการปฏิบัติงาน รายงานการประชุม เป็นต้น ซึ่งบุคลากรสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเองแม้ไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นการเรียนรู้ ที่ง่าย สะดวก และสามารถเรียนรู้ได้ทุกสถานที่

5.6 การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ (On the job training)

การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ (On the job training) ใช้ในกรณีที่พบว่าข้าราชการ ขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่สามารถพัฒนาได้จากการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะทักษะพื้นฐาน ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน และการใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ โดยผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรอื่นที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ ในเรื่องนั้น ๆ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีฝึกปฏิบัติจริงในสถานที่ปฏิบัติงานและในเวลาทำงาน ปกติโดยอาจพัฒนาในลักษณะตัวต่อตัวระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรอื่นที่มีความรู้ ความสามารถกับผู้เข้ารับการพัฒนา หรือแบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นกลุ่มเล็ก ๆ

5.7 การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)

การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นวิธีการบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ถูกนำไปใช้ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และนำมากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้

การแก้ไขปัญหาจะมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพียงใดจะขึ้นอยู่กับผู้ดำเนินการให้คำปรึกษาแนะนำ โดยส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้น ๆ จากภายในหรือภายนอกหน่วยงาน พัฒนาในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ (On the job training) ใช้ในกรณีที่พบว่าข้าราชการขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่สามารถพัฒนาได้จากการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะทักษะพื้นฐาน ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน

#### 6. การกำหนดจำนวนวันที่ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาต่อปี (Man-day)

เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง และเป็นการส่งเสริมบทบาทของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาข้าราชการในสังกัดจึงกำหนดให้หน่วยงานดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการทุกคนได้รับการพัฒนาต่อปี (Man-day) ไม่น้อยกว่าปีละ 7 วัน โดยการพัฒนาหมายรวมถึงทั้งการเข้ารับการฝึกอบรม และรูปแบบวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน และการศึกษาด้วยตนเอง สรุปได้ว่า สำนักงานบุคลากรท่าเรือแหลมฉบังให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่เต็มศักยภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อประสบกับปัญหาจะสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสมการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมคุณภาพในการให้บริการแก่ประชาชนผู้ที่มารับการบริการ ณ สำนักงานบุคลากรท่าเรือแหลมฉบัง

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ 3) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งและรายได้ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์



2138249242

ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก

กลุ่มตัวอย่าง คือผู้ที่ปฏิบัติงานจากสอนในสถานศึกษาภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 8 จังหวัดจำนวน 319 คน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่น 0.92 และ 0.85 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/ PC+ โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA และ Correlation

ผลการศึกษา พบว่า

1. ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสพัฒนาตนเองตามศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความภาคภูมิใจในองค์กร ส่วนด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือการความรู้สึกเป็นแบบเดียวกับ สถานศึกษาและด้านความตั้งใจทุ่มเททำงาน เพื่อสถานศึกษา ส่วนด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง
3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามตัวแปร ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ ส่วนตัวแปรเพศและอายุไม่แตกต่างกัน
4. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาพบว่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งและรายได้
5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นุชจิรา ทัศสุ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประชากร

ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวน 3,315 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวน 357 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของยามานะ (Yamane) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Huse and Cummings แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Steers และแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการศึกษา พบว่า

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ส่วนปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนภัตต์ รุ่งรัตน์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 6 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันองค์กรทั้งรายด้านและภาพรวมของข้าราชการตำรวจกองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 6 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองกำกับการพิเศษ กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 6

ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจกองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 6 มีอัตรากำลังทั้งหมดจำนวน 150 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม



ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและแบบสอบถามระดับความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยโดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานด้านลักษณะของบทบาทหน้าที่ ด้านโครงสร้างขององค์กร และในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับที่สูง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการจะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดย รวมของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 6 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

อนุวัตร ชินา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ประชากร คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายจำนวน 107 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ตารางแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple correlation) โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนใหญ่ มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.40 พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานช่าง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 21 ถึง 30 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท



คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร มีความพึงพอใจมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และรองลงมาคือด้านความสมดุล ระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานการไฟฟ้ามีความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ อันดับแรก รองลงมาคือด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และรองลงมาคือด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน

นอกจากนี้การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านคุณภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ กับความผูกพันต่อองค์กร

รัชมงคล คำชู (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา รวมทั้งสิ้น 95 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีอายุงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป มีระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีช่วงอายุงานในองค์กร 6-10 ปี และมีช่วงระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย ของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากที่สุด

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $\rho$ ) เท่ากับ 0.61

ศิริส ยศปัญญา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

ประชากร คือ บุคลากรประจำภาควิชาต่าง ๆ จำนวน 16 ภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี จำนวน 1,551 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการหากลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ในแต่ละภาควิชาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะมีจำนวน 320 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สถิติ t-test สำหรับตัวแปรย่อย 2 กลุ่ม กรณีตัวแปรกลุ่มย่อยมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยวิธีของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการศึกษา พบว่า

1. บุคลากรประจำ ภาควิชาคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) และระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ )

2. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลเพียงปัจจัยเดียวที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรส่วนอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทน และประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่เท่ากันที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัลยกร รัชชิตา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล: การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนภูมิพล 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนภูมิพล 3). เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนภูมิพล

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ต้องการที่จะศึกษา ระดับผู้ปฏิบัติงาน ไม่รวมถึงระดับผู้บริหาร ดังนั้นประชากรในการศึกษาในครั้งนี้คือ 365 คน กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับที่ 1-7 จำนวน 191 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลคือค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนภูมิพลทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กรปัจจัยด้านประโยชน์ต่อสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับมาก

ด้านความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน และความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมการถดถอยพหุคูณพบว่า มี 3 ตัวแปร ที่สามารถอธิบายการผันแปรความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการทางสังคม โดยตัวแปรความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรที่ทำนายความผูกพันองค์กรดีที่สุดที่  $\beta$  .392

เสาวคนธ์ แสนธรรมพล (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต



2138249242

ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพเพศหญิงสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ในกรุงเทพมหานครจำนวน 3,020 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 353 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) การกระจายจำนวนแบบสอบถามให้โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในกรุงเทพมหานครทั้ง 5 โรงพยาบาล ซึ่งได้แก่ โรงพยาบาลประสานมิตร โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิศจิน และโรงพยาบาลเทียนฟ้ามูลนิธิ ในจำนวน 70-71 ชุด โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) เพียร์สัน ค่า t-test แบบ Independent ค่า F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในระดับมาก และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมปานกลาง พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และจำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันแต่พยาบาลวิชาชีพที่มีจำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.693

ขวัญฤดี มณฑา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ นาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 115 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาโพธิ์จังหวัดบุรีรัมย์จำนวน 92 คน ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 100 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แบ่งเป็นสัดส่วน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางแสดงขนาดของประชากร และกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม สถิติ



2138249242

ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้ววิเคราะห์หาค่าประสิทธิสัมพัทธ์ของเพียร์สัน (Pearson's moment correlation analysis)

ผลการศึกษา พบว่า

1. บุคลากรขององค์การ ส่วนตำบลในเขตอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์เห็นว่า ความเหมาะสมของคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยมีความเหมาะสมสูงสุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคม และการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเหมาะสม ตามลำดับ

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ มีความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเทพลังในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความปรารถนา ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ ตามลำดับ

3. การศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นิภา คำบันลือ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1

ประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานการเคหะแห่งชาติ สังกัด ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 จำนวน 159 คน โดยใช้เครื่องมือเป็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน



### ผลการศึกษา พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.77$ ) และมีทิศทางบวก

พงศ์ภัค วังเร็ว (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ
- 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ

ประชากร คือเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 93 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวม และรายด้าน เจ้าหน้าที่คุมประพฤติ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุด ส่วนผลการวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และเมื่อทดสอบสมมุติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตทั้งภาพรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### สรุปการทบทวนตัวแปรอิสระ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดที่มีการนำมาใช้เป็นตัวแปรอิสระในงานวิจัยครั้งนี้ แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973 อ้างถึงใน รัชมงคล คำชู, 2556, กัลยกร รัชชิตา, 2557 และนิภา คำบรรลือ, 2559) Walton (1974 อ้างถึงใน อนุวัตร ชินา, 2555 และพงศ์ภัค วังเร็ว, 2559) คุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องกับสังคม

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน ทศนีย์ แก้วสมนึก, 2550 และนุชจิรา ต๊ะสุ, 2552) คุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) สังคมสัมพันธ์ 6) ธรรมเนียมในองค์กร 7) ภาวะอิสระจากงาน 8) ความภูมิใจในองค์กร

ทั้งนี้ ในงานวิจัยหลาย ๆ เล่ม ได้มีการสังเคราะห์แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้เป็นตัวแปรอิสระในการวิจัย ได้แก่ ธนาภัสสร รุ่งรัตน์ (2553) สรุปแนวคิดของ Steers, Porter และ Walton สรุปแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 8) ด้านโครงสร้างขององค์กร 2) ด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน 3) ด้านลักษณะของบทบาทหน้าที่ 4) ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ศิริศ ยศปัญญา (2556) สรุปแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทนต่อภาระงาน 2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ 3) ด้านความมั่นคงในหน้าที่ 4) ด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน 5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 6) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ 7) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน 8) ด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิต เสาวคนธ์ แสนธรรมพล (2558) สรุปแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 7 ด้าน ได้แก่ 1) กลยุทธ์องค์กร 2) ระบบงาน 3) ความสัมพันธ์ในองค์กร 4) รายได้และสวัสดิการ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่ 6) ความสุขในชีวิต 7) ความภาคภูมิใจในตัวเอง และ ขวัญฤดี มณฑา (2559) สรุปแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม 2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถสรุปแนวคิดของนักวิชาการท่านต่าง ๆ ที่นักวิจัยใช้เป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาวิจัย ดังนี้





จากแนวคิดทั้งหมด จะเห็นได้ว่าแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973 อ้างถึงใน รัชมงคล คำชู, 2556; กัลยกร รัชชิตา, 2557 และนิภา คำบรรลือ, 2559) มีคุณลักษณะครอบคลุมทุกด้าน ผู้ศึกษาวิจัยจึงเลือกที่จะใช้แนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน รัชมงคล คำชู, 2556; กัลยกร รัชชิตา, 2557 และนิภา คำบรรลือ, 2559) เป็นตัวแปรอิสระมาใช้ในการศึกษาคุณภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

### สรุปการทบทวนตัวแปรตาม

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดที่มีการนำมาใช้เป็นตัวแปรตามในงานวิจัยครั้งนี้ แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977 อ้างถึงใน นุชจิรา ต๊ะสุ, 2552; รัชมงคล คำชู, 2556; กัลยกร รัชชิตา, 2557; ขวัญฤดี มณฑา, 2559 และนิภา คำบรรลือ, 2559) สรุปความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Porter et al. (1974 อ้างถึงใน ทศนีย์ แก้วสมนึก, 2550 และพงศภัค วังเร็ว, 2559) สรุปความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยทศนีย์ แก้วสมนึก (2550) ได้แปลงแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Porter ให้เป็น 1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Alen and Meyer (1990 อ้างถึงใน อนุวัตร ชินา, 2555) สรุปความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ 2) ด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน 3) ด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

ทั้งนี้ ในงานวิจัยหลาย ๆ เล่ม ได้มีการการสังเคราะห์แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรใช้เป็นตัวแปรตามในการวิจัย ได้แก่ ธนาภัสสร รุ่งรัตน์ (2553) สรุปแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers and Porter ได้ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ศิริศ ยศปัญญา (2556) สรุปแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรโดยสังเคราะห์จากการทบทวน



2138249242

วรรณกรรม สรุปความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความภาคภูมิใจและการยอมรับ  
ในเป้าหมายขององค์กร 2) ความทุ่มเทด้านการทำงานอย่างเต็มที่ให้แก่องค์กร 3) ความศรัทธา  
ด้านเป้าหมาย หมายถึงแนวทางขององค์กรในอนาคต เสาวคนธ์ แสนธรรมพล (2558) สรุปแนวคิด  
ความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กร โดยสังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรม สรุป  
ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันเชิงอารมณ์ 2) ความผูกพัน  
เชิงการลงทุน 3) ความผูกพันเชิงหน้าที่

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร  
สามารถสรุปแนวคิดของนักวิชาการท่านต่าง ๆ ที่นักวิจัยใช้เป็นตัวแปรตามในการศึกษาวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 4 สรุปตัวแปรตามจากแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการท่านต่าง ๆ ที่ได้จาก  
การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

	รับจ้างเองตามสัญญาและขอเช่าแบบเหมา บริการนอกแบบเหมาจ้างแบบเหมาเช่า	แบบออกที่แบบเหมาเช่า แบบเช่าแบบเหมาเช่าที่เช่าเหมาเช่า	แบบจ้างเหมาแบบเหมาเช่าแบบเหมาเช่า แบบจ้างเหมาเช่าแบบเหมาเช่า	แบบจ้างเหมาเช่าแบบเหมาเช่า แบบจ้างเหมาเช่าแบบเหมาเช่า	แบบจ้างเหมาเช่าแบบเหมาเช่า แบบจ้างเหมาเช่าแบบเหมาเช่า	แบบจ้างเหมาเช่าแบบเหมาเช่า แบบจ้างเหมาเช่าแบบเหมาเช่า	แบบจ้างเหมาเช่าแบบเหมาเช่า แบบจ้างเหมาเช่าแบบเหมาเช่า
ทักษิณีย์ แก้วสมนึก (2550)	X	X	X				
นุชจิรา ต๊ะสุ (2552)	X	X	X				
ธนาภัสสร รุ่งรัตน์ (2553)	X	X	X				
อนุวัตร ชินา (2555)				X	X	X	
ศิริส ยศปัญญา (2556)	X	X					X
รัชมมงคล คำชู (2556)	X	X	X				
กัลยกร รัชชิตา (2557)	X	X	X				
เสาวคนธ์ แสนธรรมพล (2558)				X	X	X	
ขวัญฤดี มณฑา (2559)	X	X	X				
นิภา คำบรรลือ (2559)	X	X	X				
พงศ์ศักดิ์ วังเร็ว (2559)	X	X	X				



2138249242

จากการสรุปแนวคิดทั้งหมด จะเห็นได้ว่าแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977 อ้างถึงใน นุชจิรา ต๊ะสุ, 2552; รัชมงคล คำชู, 2556; กัลยกร รัชชิตา, 2557; ขวัญฤดี มณฑา, 2559 และนิภา คำบรรลือ, 2559) มีคุณลักษณะครอบคลุมทุกด้าน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวความคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน นุชจิรา ต๊ะสุ, 2552; รัชมงคล คำชู, 2556; กัลยกร รัชชิตา, 2557; ขวัญฤดี มณฑา, 2559 และนิภา คำบรรลือ, 2559) เป็นตัวแปรตามมาใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

### ที่มาของสมมติฐานงานวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กร พบว่า Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน นุตชา ภิญ โญญาพ, 2547, หน้า 20) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างานผู้บริหารงานการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนอกจากจะมีส่วนทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจแล้ว ที่สำคัญคือคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้ Huse and Cummings (1985, pp. 199-200 อ้างถึงใน นุตชาภิญ โญญาพ, 2547, หน้า 20) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์และเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร เสนาะ ดิยาว (2551 หน้า 6-7 อ้างถึงใน ขวัญฤดี มณฑา, 2559, หน้า 16) กล่าวถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้คนมีความรัก มีความภูมิใจในงานและองค์กรที่ตน ๆ นั้นทำงานอยู่ เมื่อคนทำงานไปนาน ๆ จะเกิดความผูกพันในองค์กรจะรักงานที่ทำมีความรู้สึกด้านดีต่อองค์กรและภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

และจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ และภาครัฐวิสาหกิจ ได้แก่นงานวิจัยของทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยของนุชจิรา ต๊ะสุ (2552) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยของธนาภัสสร รุ่งรัตน์ (2553) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวนสอบสวน

ตำรวจภูธรภาค 6 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ .01 งานวิจัยของศิริส ขศปัญญา (2556) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยของรัชมมงคล คำชู (2556) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $\rho$ ) เท่ากับ .061 งานวิจัยของกัลยกร รัชชิตา (2557) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านและความผูกพันองค์กรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยของเสาวคนธ์ แสนธรรมพล (2558) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ในทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.693 งานวิจัยของขวัญฤดี มณฑา (2559) พบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยของนิภา คำบรรลือ (2559) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.77$ ) และมีทิศทางบวก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก”



2138249242

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยวิธีการสำรวจ (Survey research method) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วดำเนินการวิเคราะห์ผล โดยใช้ค่าทางสถิติและอธิบายเชิงพรรณนา (Descriptive research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดในดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การรวบรวมและเก็บข้อมูล
5. การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

##### การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยมีบุคลากรทั้งหมดจำนวนทั้งสิ้น 415 คน คน (ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง, 2560)

##### การสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ที่ใช้ในการวิจัยตามสูตรในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane

โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 การหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง สามารถทำการแทนค่าในสูตรจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากรในที่นี้ คือ 415 คน

$e$  = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม กำหนดให้คลาดเคลื่อนได้ 0.05

แทนค่าในสมการ ดังนี้

$$N = \frac{415}{1+415(0.05)^2}$$

$$n = 203.68$$

จากการคำนวณได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการเป็นตัวแทนของประชากรในการวิจัยใช้ในครั้งนี้ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขนาดกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จำนวน 204 คน นำมากำหนดขนาดบุคลากรในแต่ละส่วนงานที่สังกัดสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างโดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Probability sampling) ขั้นตอนแรกใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จากบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานระดับส่วน จำนวน 7 ส่วน และระดับฝ่าย จำนวน 1 ฝ่าย ตามโครงสร้างการบริหารงานภายใต้สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จากนั้นทำการเลือกจำนวนตัวอย่างจากแต่ละหน่วยงาน โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากโดยเขียนหมายเลขให้เท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมดแล้วม้วนใส่ภาชนะแล้วทำการจับหมายเลขให้เท่ากับจำนวนที่ต้องการ

ทั้งนี้ กรณีที่บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการจับฉลาก ไม่สามารถให้ข้อมูลได้ เนื่องจากเกิดข้อขัดข้องในเรื่องใด ๆ ก็ตาม ผู้วิจัยจะทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างทดแทนด้วยวิธีการจับฉลากจนครบจำนวนที่กำหนด

ตารางที่ 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามส่วนงานของสำนักงานศุลกากรท่าเรือ  
แหลมฉบัง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane  
(ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง, 2560)

ส่วนงาน	N	n
ส่วนบริการกลาง	49	24
ส่วนบัญชีและอากร	19	9
ส่วนบริการศุลกากร 1	118	58
ส่วนบริการศุลกากร 2	41	20
ส่วนบริการศุลกากร 3	47	23
ส่วนควบคุมทางศุลกากร	65	32
ศูนย์เอกซเรย์และเทคโนโลยีศุลกากร	58	29
ฝ่ายบริหารทั่วไป	18	9
รวม	415	204

### การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้เสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
ของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ เพื่อขอการรับพิจารณาการปกป้องพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัย  
และได้รับเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ 06-2561 ลงวันที่ 23 มกราคม 2561  
โดยก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยได้แจ้งวัตถุประสงค์  
ของการศึกษาและการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ที่จะตอบรับหรือปฏิเสธ  
ในการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ และเมื่อเข้าร่วมการวิจัยแล้วสามารถยุติการเข้าร่วมวิจัยในช่วงใดก็ได้  
โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผลต่อผู้วิจัย ทั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลที่ได้  
จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเก็บไว้เป็นความลับและจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัย  
ได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงจากนักวิชาการอื่น ๆ เพื่อนำมา  
ประกอบเป็นในการสร้างแบบสอบถามที่เหมาะสม ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้



ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ ระดับรายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวความคิด ของ Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน กัลยกร รัฐชิตา, 2557) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ มาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ผู้ตอบคำถามสามารถเลือกตอบได้เพียง ระดับเดียวเท่านั้นและลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกและข้อคำถามเชิงลบ มี ข้อคำถามจำนวน 56 ข้อ แบ่งเป็น 8 ด้านได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

เกณฑ์การให้คะแนนมีการให้คะแนน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ตามลักษณะของข้อคำถาม เชิงบวกและข้อคำถามเชิงลบดังนี้

กลุ่มที่ 1 ข้อคำถามเชิงบวกได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 56

กลุ่มที่ 2 ข้อคำถามเชิงลบได้แก่ ข้อ 32, 50, 51

ในแต่ละกลุ่มให้คะแนนดังนี้

กลุ่มที่ 1 ในแต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

- 5 หมายความว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายความว่า เห็นด้วยมาก
- 3 หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายความว่า ไม่เห็นด้วยมาก
- 1 หมายความว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

กลุ่มที่ 2 ในแต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

- 5 หมายความว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายความว่า ไม่เห็นด้วยมาก
- 3 หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายความว่า เห็นด้วยมาก
- 1 หมายความว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวความคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน นิภา คำบรรลือ, 2559) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ผู้ตอบคำถามสามารถเลือกตอบได้เพียงระดับเดียวเท่านั้น และ ลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกและข้อคำถามเชิงลบ มีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 22 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

เกณฑ์การให้คะแนนมีการให้คะแนน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ตามลักษณะของข้อคำถามเชิงบวกและข้อคำถามเชิงลบดังนี้

กลุ่มที่ 1 ข้อคำถามเชิงบวกได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22

กลุ่มที่ 2 ข้อคำถามเชิงลบได้แก่ ข้อ 7, 20

ในแต่ละกลุ่มให้คะแนนดังนี้

กลุ่มที่ 1 ในแต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

5 หมายความว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายความว่า เห็นด้วยมาก

3 หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายความว่า ไม่เห็นด้วยมาก

1 หมายความว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

กลุ่มที่ 2 ในแต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

5 หมายความว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายความว่า ไม่เห็นด้วยมาก

3 หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายความว่า เห็นด้วยมาก

1 หมายความว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้องรวมถึงแนวคิด ทฤษฎีและวิธีการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวความคิดของ Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน กัลยกร รัชชิตา, 2557) แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่
  - 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
  - 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
  - 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน
  - 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

3. สร้างแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวความคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน นิภา คำบรรลือ, 2559) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

4. ทำการตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยในครั้งนี้ โดยผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6. การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงในเนื้อหา (Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Item-objective congruence index : IOC) และโครงสร้างตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้น ค่าดัชนีความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามความหมายในนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามความหมายในนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามความหมายในนิยามศัพท์เฉพาะ และเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือกับ 0.5 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประกอบด้วย

6.1 ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

6.2 นายรัชชัย ใจมั่น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเอกซเรย์ที่ 1 ศูนย์เอกซเรย์และเทคโนโลยีศัลยกรรม สำนักศัลยกรรมท่าเรือแหลมฉบัง

6.3 นางญาณะพันธุ์ ห่าว ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเอกซเรย์ที่ 2 ศูนย์เอกซเรย์และเทคโนโลยีศัลยกรรม สำนักศัลยกรรมท่าเรือแหลมฉบัง

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) แล้วไปทดสอบใช้ (Try out) กับ บุคลากรสำนักงานสุลการท่าเรือแหลมฉบังที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha (ปวีณา กรุงพลี, 2553, หน้า 53 อ้างถึงใน พงศ์ภักดิ์ วิ่งเร็ว, 2559) หากได้ค่าความเชื่อมั่นน้อยกว่า 0.70 ผู้วิจัยต้องปรับปรุง แบบสอบถามอีกครั้ง แต่หากมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ผู้วิจัยสามารถนำ แบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาเป็นที่เรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มวิจัยต่อไป เมื่อใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ดังนี้ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $\alpha = 0.964$ ) และด้านความผูกพันต่อองค์กร ( $\alpha = 0.919$ )

### การรวบรวมและเก็บข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสังกัดสำนักงานสุลการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำและปรับปรุงแบบสอบถามให้เรียบร้อย
2. ผู้วิจัยดำเนินการ จัดทำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานสุลการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยดำเนินการ แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 204 ชุด
4. ผู้วิจัยดำเนินการ รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนจนครบ จำนวน 204 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 พร้อมกับรวบรวมแบบสอบถามคืนจนครบ
5. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา
6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในลำดับถัดไป

### การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

#### การประมวลผล

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จำนวน 204 ชุด หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมกลับมา
2. บันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์
3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4. ประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ด้าน คือ 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

#### การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน คือ

1. ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ ระดับรายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD)
3. ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD)
4. ตอนที่ 4 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient)

#### เกณฑ์การแปลผล

สำหรับการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคะแนนชีวิต เป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่าของ Best (1978, pp. 169-175) โดยใช้คะแนนสูงสุด ลบด้วย คะแนนต่ำสุด แล้วนำมาหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับ การวัดที่ต้องการจึงได้เกณฑ์การคิดคะแนน ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับการวัดที่ต้องการ}} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0.8 \text{ คือความกว้างของชั้น}$$

จากการคำนวณค่าเฉลี่ยข้างต้น สามารถแปลความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21-5.00	ระดับคุณภาพชีวิตหรือความผูกพันต่อองค์กรระดับดีมาก
3.41-4.20	ระดับคุณภาพชีวิตหรือความผูกพันต่อองค์กรระดับดี
2.61-3.40	ระดับคุณภาพชีวิตหรือความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง
1.81-2.60	ระดับคุณภาพชีวิตหรือความผูกพันต่อองค์กรระดับค่อนข้างไม่ดี
1.00-1.80	ระดับคุณภาพชีวิตหรือความผูกพันต่อองค์กรระดับไม่ดี ต้องปรับปรุง

สำหรับการแปลความหมายค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด สำนักงานสุลภากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ใช้เกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553, หน้า 316 อ้างถึงใน ทักษิณา คำรงพันธ์, 2559) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ค่า r)	ระดับความสัมพันธ์
0.91 ถึง 1.00	แปลความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.71 ถึง 0.90	แปลความว่า มีความสัมพันธ์สูง
0.31 ถึง 0.70	แปลความว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.01 ถึง 0.30	แปลความว่า มีความสัมพันธ์ต่ำ
0.00	แปลความว่า ไม่มีมีความสัมพันธ์

โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติในการวิเคราะห์ไว้ที่ระดับ 0.05

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสังกัดสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 204 คน การนำเสนอผลงานวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

นอกจากนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายซึ่งผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวน
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



2138249242

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 นี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ ระดับรายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยนำเสนอเป็นจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (n = 204)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	100	49.02
หญิง	104	50.98
รวม	204	100.00
<b>อายุ</b>		
ไม่เกิน 30 ปี	42	20.59
31-40 ปี	96	47.06
41-50 ปี	48	23.53
51 ปีขึ้นไป	18	8.82
รวม	204	100.00
<b>ระดับการศึกษา</b>		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	11	5.39
ปวส./ อนุปริญญา	47	23.04
ปริญญาตรี	114	55.88
สูงกว่าปริญญาตรี	32	15.69
รวม	204	100.00
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	122	59.80
สมรส	72	35.29
แยกกันอยู่	4	1.96
หย่าร้าง/ หม้าย	6	2.95
รวม	204	100.00



ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งหน้าที่		
ข้าราชการ	112	54.90
พนักงานราชการ	34	16.67
ลูกจ้างประจำ	2	0.98
ลูกจ้างชั่วคราว	56	27.45
รวม	204	100.00
ระดับรายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	19	9.31
10,000-25,000 บาท	111	54.41
25,001-40,000 บาท	53	26.98
40,001 บาทขึ้นไป	21	10.30
รวม	204	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	80	39.22
6-10 ปี	69	33.82
11-15 ปี	28	13.72
16 ปีขึ้นไป	27	13.24
รวม	204	100.00

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษา จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายเล็กน้อย (ร้อยละ 51.00 และ 49.00 ตามลำดับ) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 47.00) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 23.50) อายุไม่เกิน 30 ปี (ร้อยละ 20.60) ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 55.90) รองลงมาคือ ระดับปวส./อนุปริญญา (ร้อยละ 23.00) และระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 15.70) ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 59.80) รองลงมาคือ สถานภาพสมรส (ร้อยละ 35.30) ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 59.80) รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 27.50) ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,000-25,000 บาท (ร้อยละ 54.40) รองลงมา



2138249242

BUU-IThesis 59930013 Independent study / rev: 17062561 00:54:21 / seq: 118

คือ มีรายได้ระหว่าง 25,000-40,000 บาท (ร้อยละ 26.00) ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี (คิดเป็นร้อยละ 39.20) รองลงมาคือ มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6-10 ปี (ร้อยละ 33.80)

## ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือ แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยนำเสนอผลเป็นระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และรายด้าน โดยนำเสนอเป็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation)	3.73	0.65	ดี	3
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment)	3.65	0.57	ดี	6
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน (Development of human capacities)	3.69	0.61	ดี	5
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security)	3.60	0.62	ดี	7

ตารางที่ 7 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
5. ด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration)	3.70	0.48	ดี	4
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism)	3.74	0.54	ดี	2
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space)	3.36	0.63	ปานกลาง	8
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือเกี่ยวข้องกับสังคม (Social relevance)	3.88	0.61	ดี	1
ภาพรวม	3.66	0.44	ดี	

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมในระดับดี ( $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = 0.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 8 ด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี โดยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องกับสังคม (Social relevance) ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 0.44$ ) อยู่ในระดับดีที่สุด รองลงมาคือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) ( $\bar{X} = 3.74$ ,  $SD = 0.54$ ) และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ( $\bar{X} = 3.73$ ,  $SD = 0.65$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) ( $\bar{X} = 3.36$ ,  $SD = 0.63$ ) เท่านั้น ที่คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

1. ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วยมาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ความพึงพอใจ ในอัตราเงินเดือนและ ค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยเห็นว่ามีความ เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ	1 (0.49)	9 (4.41)	52 (25.49)	106 (51.96)	36 (17.65)	3.82	0.79	ดี	2
2. ความพึงพอใจ ในสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจาก เงินเดือนและ ค่าตอบแทน	0 (0.00)	7 (3.43)	53 (25.98)	108 (52.94)	36 (17.65)	3.85	0.74	ดี	1
3. หน่วยงานที่สังกัด มีการปรับปรุงระบบ การจัดสวัสดิการ ต่าง ๆ ให้กับบุคลากร อย่างเหมาะสม	1 (0.49)	13 (6.37)	73 (35.78)	82 (40.20)	35 (17.16)	3.67	0.85	ดี	5
4. เงินเดือนและ ค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเหมาะสมและ เป็นธรรม เมื่อ เปรียบเทียบกับคนอื่น ที่ปฏิบัติงานในระดับ เดียวกัน	1 (0.49)	13 (6.37)	58 (28.43)	101 (49.51)	31 (15.20)	3.73	0.81	ดี	4

ตารางที่ 8 (ต่อ)

1. ด้านการได้รับ คำตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วยมาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
5. เงินเดือนและ คำตอบแทนที่ที่ได้รับ เพียงพอกับการดำรง ชีพในสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน	2 (0.98)	20 (9.81)	73 (35.78)	75 (36.76)	34 (16.67)	3.58	0.91	ดี	6
6. หน่วยงานมีระบบ การจ่ายคำตอบแทนที่ มีความยุติธรรม	1 (0.49)	7 (3.43)	72 (35.29)	86 (42.16)	38 (18.63)	3.75	0.81	ดี	3
	ภาพรวม					3.73	0.64	ดี	

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตด้านการได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.73$ ,  $SD = 0.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนและคำตอบแทน อยู่ในระดับดีที่สุด ( $\bar{X} = 3.85$ ,  $SD = 0.74$ ) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนและคำตอบแทนที่ได้รับ โดยเห็นว่ามีความเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.82$ ,  $SD = 0.79$ ) และหน่วยงานมีระบบการจ่ายคำตอบแทนที่มีความยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.75$ ,  $SD = 0.81$ ) และระดับที่น้อยที่สุดคือ เงินเดือนและคำตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.58$ ,  $SD = 0.91$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

2. ด้านสภาพการ ทำงานที่มีความ ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วยมาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. สถานที่ทำงาน ภายในหน่วยงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี และเหมาะสมต่อ การปฏิบัติงาน เช่น ความสะอาด แสง สว่างเพียงพอ อากาศ ถ่ายเทสะดวก ห้องน้ำ ถูกสุขลักษณะ มี ความปลอดภัยเป็น อย่างสูง เป็นต้น	1 (0.49)	4 (1.96)	56 (27.45)	106 (51.96)	37 (18.14)	3.85	0.75	ดี	1
2. หน่วยงานที่สังกัด จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องใช้ในการ ทำงานที่มีคุณภาพ และอยู่ในสภาพที่ ใช้งานได้ดีเสมอ	1 (0.49)	10 (4.91)	73 (35.78)	98 (48.04)	22 (10.78)	3.64	0.76	ดี	4
3. หน่วยงานที่สังกัด มีการจัดสถานที่ ทำงานเป็นสัดส่วน สะดวก สบาย เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน	0 (0.00)	6 (2.94)	81 (39.71)	92 (45.10)	25 (12.25)	3.67	0.73	ดี	3
4. สภาพแวดล้อม ในการทำงานของ หน่วยงานที่สังกัดมี ความสะอาด ปราศจากมลภาวะ	3 (1.47)	14 (6.86)	64 (31.37)	104 (50.98)	19 (9.31)	3.60	0.81	ดี	5

ตารางที่ 9 (ต่อ)

2. ด้านสภาพการ ทำงานที่มีความ ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วยมาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
5. หน่วยงานให้ ความสำคัญในเรื่อง ความปลอดภัยใน การทำงาน และให้ ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	0 (0.00)	11 (5.39)	68 (33.33)	96 (47.06)	29 (14.22)	3.70	0.78	ดี	2
6. หน่วยงานดูแล สุขภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน โดยจัด ให้มีการตรวจสอบ แก่ผู้ปฏิบัติงาน (อย่าง น้อยปีละ 1 ครั้ง) อย่างต่อเนื่อง	12 (5.88)	24 (11.76)	64 (31.37)	66 (32.35)	38 (18.64)	3.46	1.10	ดี	6
	ภาพรวม					3.65	0.57	ดี	

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.65$ ,  $SD = 0.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ทำงานภายในหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความสะอาดแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก ห้องน้ำ ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัยเป็นอย่างสูง เป็นต้น อยู่ในระดับดีที่สุด ( $\bar{X} = 3.85$ ,  $SD = 0.75$ ) รองลงมา 2 ลำดับถัดมา คือ หน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.70$ ,  $SD = 0.78$ ) หน่วยงานที่สังกัดมีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด สบาย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.67$ ,  $SD = 0.73$ ) และระดับที่น้อยที่สุดคือ หน่วยงานดูแลสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพแก่ผู้ปฏิบัติงาน (อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง) อย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.46$ ,  $SD = 1.10$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

3. การพัฒนา ศักยภาพในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วยมาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานที่สังกัด สนับสนุนให้บุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการทำงาน	1 (0.49)	10 (4.90)	54 (26.47)	108 (52.94)	31 (15.20)	3.77	0.78	ดี	1
2. การได้รับการ สนับสนุนในการเข้า อบรมสัมมนา หลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับหน้าที่ การทำงานที่ทำ เพื่อ พัฒนาทักษะและเพิ่ม ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	2 (0.98)	16 (7.84)	61 (29.90)	93 (45.59)	32 (15.69)	3.67	0.87	ดี	5
3. บุคลากรมีความพึง พอใจในวิธีการ ส่งเสริมความรู้ในการ ปฏิบัติงานที่ หน่วยงานจัดให้	1 (0.49)	12 (5.88)	67 (32.84)	94 (46.08)	30 (14.71)	3.69	0.81	ดี	3
4. หน่วยงานที่สังกัด จัดให้มีแหล่งความรู้ และข้อมูลข่าวสารให้ ค้นหาความรู้เพิ่มเติม อย่างสะดวก	0 (0.00)	12 (5.88)	78 (38.24)	88 (43.14)	26 (12.74)	3.63	0.78	ดี	7



2138249242

BUU-IThesis 59930013 independent study / rev: 17062561 00:54:21 / seq: 118



ตารางที่ 10 (ต่อ)

3. การพัฒนา ศักยภาพในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วยมาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
5. หน่วยงานที่สังกัด มีการส่งเสริม และ สนับสนุนให้บุคลากร มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1 (0.49)	13 (6.37)	68 (33.33)	94 (46.08)	28 (13.73)	3.66	0.81	ดี	6
6. การได้รับ มอบหมายให้ ปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะ และความสามารถ ที่หลากหลาย	2 (0.98)	9 (4.41)	66 (32.35)	101 (49.51)	26 (12.75)	3.69	0.79	ดี	3
7. การมีโอกาสได้ ทำงานที่ต้องใช้ความ รอบรู้ ความชำนาญ ในการทำงานเพิ่มขึ้น	1 (0.49)	8 (3.92)	58 (28.43)	115 (56.37)	22 (10.79)	3.73	0.72	ดี	2
ภาพรวม						3.69	0.61	ดี	

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ภาพรวม อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.69$ ,  $SD = 0.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานที่สังกัดสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน อยู่ในระดับดีที่สุด ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $SD = 0.78$ ) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้ทำงานที่ต้องใช้ความรอบรู้ ความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้น ( $\bar{X} = 3.73$ ,  $SD = 0.72$ ) บุคลากรมีความพึงพอใจในวิธีการส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดให้ ( $\bar{X} = 3.69$ ,  $SD = 0.81$ ) และการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย ( $\bar{X} = 3.69$ ,  $SD = 0.79$ ) และระดับที่น้อยที่สุดคือ หน่วยงานที่สังกัดจัดให้มีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก ( $\bar{X} = 3.63$ ,  $SD = 0.78$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

4. ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วยมาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. การได้รับมอบ หมายภารกิจและการ ทำงานที่สร้างโอกาส ในการพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ	1 (0.49)	10 (4.90)	65 (31.86)	96 (47.06)	32 (15.69)	3.73	0.80	ดี	2
2. การได้รับมอบ หมายให้ปฏิบัติงานที่ ใช้ทักษะและความ สามารถที่หลากหลาย	2 (0.98)	11 (5.39)	69 (33.82)	94 (46.08)	28 (13.73)	3.66	0.82	ดี	3
3. ลักษณะงานที่ทำ มี ความมั่นคงและ สามารถเป็นหลักที่จะ ดูแลครอบครัวได้เป็น อย่างดี	1 (0.49)	7 (3.43)	67 (32.84)	96 (47.06)	33 (16.18)	3.75	0.78	ดี	1
4. ตำแหน่งงานที่ทำให้ โอกาสก้าวหน้าไปสู่ ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3 (1.47)	24 (11.76)	76 (37.25)	72 (35.29)	29 (14.23)	3.49	0.93	ดี	7
5. บุคลากรใน หน่วยงานได้รับการ สนับสนุนให้เกิด ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	2 (0.98)	13 (6.37)	86 (42.16)	76 (37.25)	27 (13.24)	3.55	0.84	ดี	5
6. หน่วยงานมีการ กำหนดวิธีการเลื่อน ตำแหน่งงานใน องค์กรที่สูงขึ้นอย่าง ชัดเจน	5 (2.45)	20 (9.80)	81 (39.71)	67 (32.84)	31 (15.20)	3.49	0.95	ดี	7

ตารางที่ 11 (ต่อ)

4. ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วยมาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
7. การได้รับโอกาส ได้แสดงผลงาน ที่มีผลต่อความ เจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	2 (0.98)	16 (7.84)	79 (38.73)	88 (43.14)	19 (9.31)	3.52	0.81	ดี	6
8. งานที่ได้รับ มอบหมายสามารถ พัฒนาศักยภาพ ความสามารถได้มาก ยิ่งขึ้น	3 (1.47)	7 (3.43)	78 (38.24)	91 (44.61)	25 (12.25)	3.63	0.80	ดี	4
	ภาพรวม					3.60	0.62	ดี	

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.60$ ,  $SD = 0.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะงานที่ทำ มีความมั่นคงและสามารถเป็นหลักที่จะดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับดีที่สุด ( $\bar{X} = 3.75$ ,  $SD = 0.78$ ) รองลงมา คือ การได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานที่สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.73$ ,  $SD = 0.80$ ) การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย ( $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = 0.82$ ) และระดับที่น้อยที่สุดคือ ตำแหน่งงานที่มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.49$ ,  $SD = 0.93$ ) และหน่วยงานมีการกำหนดวิธีการเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กรที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.49$ ,  $SD = 0.95$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

5. การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วยมาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. การได้รับความ ร่วมมือเป็นอย่างดี จากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการ ความช่วยเหลือ	2 (0.98)	2 (0.98)	49 (24.02)	113 (55.39)	38 (18.63)	3.90	0.74	ดี	1
2. การได้รับ การยอมรับและ ความไว้วางใจจาก เพื่อนร่วมงาน	2 (0.98)	5 (2.45)	48 (23.53)	121 (59.31)	28 (13.73)	3.82	0.73	ดี	4
3. ภายในหน่วยงานที่ สังกัด มีความเป็น มิตรที่ดีต่อกัน	1 (0.49)	4 (1.96)	45 (22.06)	127 (62.25)	27 (13.24)	3.86	0.68	ดี	3
4. ภายในหน่วยงานที่ สังกัดมีการร่วมกัน ทำงานอย่างเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	0 (0.0)	5 (2.45)	63 (30.88)	104 (50.98)	32 (15.69)	3.80	0.73	ดี	5
5. การรู้สึกว่าเป็น หน่วยงานที่สังกัดมี การแบ่งพรรคแบ่ง พวกในการทำงาน *	14 (6.86)	46 (22.55)	76 (37.25)	52 (25.49)	16 (7.85)	2.95	1.04	ปาน กลาง	9
6. เพื่อนร่วมงาน มักจะมาปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำเมื่อมี ปัญหาในการทำงาน	2 (0.98)	8 (3.92)	76 (37.25)	101 (49.51)	17 (8.34)	3.60	0.74	ดี	8



2138249242

BUU-IThesis 59930013 independent study / rev: 17062561 00:54:21 / seq: 118

## ตารางที่ 12 (ต่อ)

5. การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วยมาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
7. เมื่อมีปัญหาที่ เกี่ยวกับภาระงานที่ทำ สามารถขอคำปรึกษา แนะนำจาก ผู้บังคับบัญชา	1 (0.49)	8 (3.92)	48 (23.53)	102 (50.00)	45 (22.06)	3.89	0.81	ดี	2
8. หน่วยงานจัด กิจกรรมด้านการ สร้างความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	0 (0.00)	5 (2.45)	74 (36.27)	92 (45.10)	33 (16.18)	3.75	0.75	ดี	5
9. ข้อเสนอแนะ ได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	1 (0.49)	8 (3.92)	68 (33.33)	102 (50.00)	25 (12.26)	3.70	0.75	ดี	7
	ภาพรวม					3.70	0.48	ดี	

\* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ภาพรวม อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.70$ ,  $SD = 0.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ อยู่ในระดับดีที่สุด ( $\bar{X} = 3.90$ ,  $SD = 0.74$ ) รองลงมา คือ เมื่อมีปัญหาที่เกี่ยวกับภาระงานที่ทำ สามารถขอคำปรึกษาแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.89$ ,  $SD = 0.81$ ) และภายในหน่วยงานที่สังกัด มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ( $\bar{X} = 3.86$ ,  $SD = 0.68$ ) และระดับที่น้อยที่สุดคือ การรู้สึกว่าเป็นหน่วยงานที่สังกัดมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน ( $\bar{X} = 2.95$ ,  $SD = 1.04$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

6. ประชาธิปไตยใน องค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วยมาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานที่สังกัด มีการกำหนดกฎ กติกากำหนดถึงสิทธิ เสรีภาพและความ ยุติธรรมของ ผู้ปฏิบัติงาน	2 (0.98)	5 (2.45)	64 (31.37)	100 (49.02)	33 (16.18)	3.77	0.78	ดี	3
2. หน่วยงานที่สังกัด มีการปกครองด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ กำหนดขึ้น	0 (0.0)	5 (2.45)	63 (30.88)	102 (50.00)	34 (16.67)	3.81	0.73	ดี	1
3. การได้รับการ ปฏิบัติจากผู้บังคับ บัญชาหรือหน่วยงาน ภายใต้ระเบียบและ มาตรฐานเดียวกัน	1 (0.49)	4 (1.96)	62 (30.39)	113 (55.39)	24 (11.77)	3.76	0.70	ดี	5
4. การมีสิทธิที่แสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงานโดยอิสระ	0 (0.0)	5 (2.45)	82 (40.20)	103 (50.49)	14 (6.86)	3.62	0.65	ดี	7
5. หลังจากที่มีการ แสดงความคิดเห็น ในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา หรือ เพื่อนร่วมงานต่าง เคารพในการแสดง ความคิดเห็นนั้น ๆ	0 (0.0)	10 (4.90)	74 (36.27)	103 (50.49)	17 (8.34)	3.62	0.71	ดี	7

ตารางที่ 13 (ต่อ)

6. ประชาธิปไตยในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
6. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติบุคลากรอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน	0 (0.0)	7 (3.43)	61 (29.90)	104 (50.98)	32 (15.69)	3.79	0.74	ดี	2
7. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	0 (0.0)	7 (3.43)	63 (30.88)	103 (50.49)	31 (15.20)	3.77	0.74	ดี	3
8. องค์กรให้ความสำคัญเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร	2 (0.98)	6 (2.94)	60 (29.41)	109 (53.43)	27 (13.24)	3.75	0.76	ดี	6
ภาพรวม						3.74	0.54	ดี	

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี คุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.74$ ,  $SD = 0.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานที่สังกัดมีการปกครองด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้น อยู่ในระดับดีที่สุด ( $\bar{X} = 3.81$ ,  $SD = 0.73$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.74$ ) และผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่บุคลากรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $SD = 0.74$ ) และระดับที่น้อยที่สุดคือ การมีสิทธิที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยอิสระ ( $\bar{X} = 3.62$ ,  $SD = 0.65$ ) และหลังจากที่แสดงความคิดเห็นในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานต่างเคารพในการแสดงความคิดเห็นนั้น ๆ ( $\bar{X} = 3.62$ ,  $SD = 0.71$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

7. ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการ ทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วยมาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. การมีเวลาที่จะใช้ ชีวิตส่วนตัวได้ตาม ความชอบโดยไม่มี งานรบกวน	5 (2.45)	22 (10.78)	69 (33.82)	90 (44.12)	18 (8.83)	3.46	0.89	ดี	5
2. การที่สามารถ วางแผนการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ใน ชีวิตไว้ล่วงหน้าได้	3 (1.47)	18 (8.82)	62 (30.39)	100 (49.02)	21 (10.30)	3.58	0.85	ดี	2
3. ปริมาณงาน ที่ได้รับมีความ เหมาะสมต่อ ตารางเวลาการทำงาน ในแต่ละวัน และไม่ รู้สึกว่ามันเกินไป	5 (2.45)	17 (8.33)	68 (33.33)	96 (47.06)	18 (8.83)	3.51	0.86	ดี	4
4. ลักษณะงาน ปัจจุบันทำให้สามารถ จัดสรรเวลาการ ทำงาน และเวลา ส่วนตัวได้อย่าง เหมาะสม	4 (1.96)	20 (9.80)	61 (29.90)	98 (48.04)	21 (10.30)	3.55	0.89	ดี	3
5. ความพอใจใน ความสมดุลระหว่าง ช่วงเวลาการทำงาน และช่วงเวลาพักผ่อน จากการทำงาน	4 (1.96)	12 (5.88)	70 (34.31)	89 (43.63)	29 (14.22)	3.62	0.87	ดี	1



ตารางที่ 14 (ต่อ)

7. ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการ ทำงานกับชีวิต ส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วยมาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
6. บ่อยครั้งที่ต้องนำ งานกลับไปทำต่อที่ บ้าน หรือต้องมาทำ ในวันหยุดโดยไม่ได้ รับค่าตอบแทน *	7 (3.43)	38 (18.63)	92 (45.10)	55 (26.96)	12 (5.88)	2.87	0.90	ปาน กลาง	7
7. ภาระงานทำให้มี เวลาส่วนตัวในการ ดูแลตนเองและ ครอบครัวลดลง *	7 (3.43)	46 (22.55)	86 (42.16)	58 (28.43)	7 (3.43)	2.94	0.89	ปาน กลาง	6
	ภาพรวม					3.36	0.63	ปาน กลาง	

\* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ,  $SD = 0.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี มีเพียง 2 ข้อเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยหัวข้อความพอใจในความสมดุลระหว่างช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาพักผ่อนจากการทำงาน อยู่ในระดับดีที่สุด ( $\bar{X} = 3.62$ ,  $SD = 0.87$ ) รองลงมา คือ การที่สามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้ ( $\bar{X} = 3.58$ ,  $SD = 0.85$ ) และลักษณะงานปัจจุบันทำให้สามารถจัดสรรเวลาการทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.55$ ,  $SD = 0.89$ ) และระดับที่น้อยที่สุดคือ บ่อยครั้งที่ต้องนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน หรือต้องมาทำในวันหยุดโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 2.87$ ,  $SD = 0.90$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

8. ความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม หรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์ กับสังคม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วยมาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. งานที่ปฏิบัติมีส่วน ช่วยป้องกัน ผลประโยชน์ให้กับ สังคม	1 (0.49)	3 (1.47)	53 (25.98)	107 (52.45)	40 (19.61)	3.89	0.74	ดี	2
2. การมีความภูมิใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วน ร่วมในงานที่ รับผิดชอบต่อสังคม โดยการตรวจสอบ ควบคุมดูแลการนำเข้า หรือส่งออกสินค้าที่ ผ่านท่าเรือแหลมฉบัง	1 (0.49)	4 (1.96)	52 (25.49)	96 (47.06)	51 (25.00)	3.94	0.79	ดี	1
3. การเป็นส่วนหนึ่ง ที่สร้างความสำเร็จใน การปฏิบัติงานใน กระบวนการนำเข้า หรือส่งออกสินค้า ให้กับหน่วยงานและ สังคม	1 (0.49)	6 (2.94)	52 (25.49)	103 (50.49)	42 (20.59)	3.88	0.78	ดี	3
4. การให้ความ ร่วมมือกับหน่วยงาน เพื่อจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมสนับสนุน สาธารณะประโยชน์ ต่อชุมชนและสังคม	1 (0.49)	3 (1.47)	57 (27.94)	102 (50.00)	41 (20.10)	3.88	0.76	ดี	3

ตารางที่ 15 (ต่อ)

8. ความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม หรือเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ กับสังคม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วยมาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
5. การมีส่วนในการ รณรงค์ให้บุคลากรใน หน่วยงานเกิดความ ตระหนักถึงการมี ส่วนร่วมรับผิดชอบ ต่อสังคม เช่น การ ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การประหยัดพลังงาน ฯลฯ	2 (0.98)	5 (2.45)	58 (28.43)	106 (51.96)	33 (16.18)	3.80	0.77	ดี	5
	ภาพรวม					3.88	0.61	ดี	

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 0.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีความภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบต่อสังคมโดยการตรวจสอบ ควบคุมดูแล การนำเข้าหรือส่งออกสินค้าที่ผ่านท่าเรือแหลมฉบัง อยู่ในระดับดีที่สุด ( $\bar{X} = 3.94$ ,  $SD = 0.79$ ) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยป้องกันผลประโยชน์ให้กับสังคม ( $\bar{X} = 3.89$ ,  $SD = 0.74$ ) และการเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานในกระบวนการนำเข้าหรือส่งออกสินค้าให้กับหน่วยงานและสังคม ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 0.78$ ) การให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 0.76$ ) และระดับที่น้อยที่สุดคือ การมีส่วนในการรณรงค์ให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความตระหนักถึงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การประหยัดพลังงาน ฯลฯ ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $SD = 0.77$ ) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยนำเสนอผลเป็นระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน โดยนำเสนอเป็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.91	0.62	ดี	3
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	4.06	0.56	ดี	1
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.98	0.69	ดี	2
รวม	3.99	0.57	ดี	

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.99$ ,  $SD = 0.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน อยู่ในระดับดี โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD = 0.56$ ) อยู่ในระดับดีที่สุด รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ( $\bar{X} = 3.98$ ,  $SD = 0.69$ ) และ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $SD = 0.62$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. การมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	0 (0.00)	2 (0.98)	38 (18.62)	85 (41.67)	79 (38.73)	4.18	0.76	ดี	1
2. การคิดว่าหน่วยงานแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีสำหรับบุคลากร	0 (0.00)	3 (1.47)	43 (21.08)	89 (43.63)	69 (33.82)	4.10	0.78	ดี	2
3. เป้าหมายและค่านิยมหน่วยงานมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงผลักดันให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1 (0.49)	4 (1.96)	53 (25.98)	92 (45.10)	54 (26.47)	3.95	0.80	ดี	4
4. การเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของหน่วยงาน	0 (0.00)	6 (2.94)	42 (20.59)	90 (44.12)	66 (32.35)	4.06	0.80	ดี	3
5. เมื่อหน่วยงานจัดกิจกรรมใด ๆ บุคลากรจะเข้าร่วมด้วยความเต็มใจเสมอ	0 (0.00)	7 (3.43)	60 (29.41)	88 (43.14)	49 (24.02)	3.88	0.81	ดี	6

ตารางที่ 17 (ต่อ)

1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
6. เมื่อได้ยื่นผู้อื่นกล่าวถึงหน่วยงานที่สังกัดในทางเสียหาย	0	10	44	89	61	3.99	0.84	ดี	5
บุคลากรจะชี้แจงแก้ไข ข้อกล่าวหา นั้น ๆ ให้เข้าใจ	(0.00)	(4.90)	(21.57)	(43.63)	(29.90)				
7. การไม่พอใจต่อนโยบายต่าง ๆ ในหน่วยงานที่สังกัด ทำให้เกิดการท้อแท้ในการทำงาน *	30	50	75	37	12	3.24	1.09	ปานกลาง	7
	(14.71)	(24.51)	(36.76)	(18.14)	(5.88)				
	ภาพรวม					3.91	0.62	ดี	

\* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 17 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $SD = 0.62$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี โดยการมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ อยู่ในระดับดีที่สุด ( $\bar{X} = 4.18$ ,  $SD = 0.76$ ) รองลงมา คือ การคิดว่าหน่วยงานแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีสำหรับบุคลากร ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $SD = 0.78$ ) และการเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD = 0.80$ ) และระดับที่น้อยที่สุดคือ การไม่พอใจต่อนโยบายต่าง ๆ ในหน่วยงานทำให้เกิดการท้อแท้ในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.24$ ,  $SD = 1.09$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

2. ความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วยมาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. การทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการ ทำงานอย่างเต็มที่	1 (0.49)	5 (2.45)	35 (17.16)	96 (47.06)	67 (32.84)	4.09	0.80	ดี	3
2. การมีการพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ เพื่อทำ ให้องค์กรมี ความก้าวหน้ามาก ยิ่งขึ้น	0 (0.00)	3 (1.47)	42 (20.59)	115 (56.37)	44 (21.57)	3.98	0.69	ดี	6
3. การมาทำงานโดย ไม่ขาดงาน หรือถ้ามี เหตุจำเป็นบุคลากร จะแจ้งผู้บังคับบัญชา ให้ทราบล่วงหน้า	0 (0.00)	4 (1.96)	36 (17.65)	91 (44.61)	73 (35.78)	4.14	0.77	ดี	2
4. ภาระงานที่ได้รับ มอบหมายเสร็จตรง ตามเวลาที่กำหนดไว้ เสมอ	2 (0.98)	4 (1.96)	40 (19.61)	112 (54.90)	46 (22.55)	3.96	0.77	ดี	8
5. ในกรณีที่ภาระงาน ยังไม่เสร็จภายในเวลา ทำงาน บุคลากร พร้อมที่จะอยู่ทำงาน ล่วงเวลา หรือนำ กลับไปทำต่อที่บ้าน	0 (0.00)	7 (3.43)	40 (19.61)	96 (47.06)	61 (29.90)	4.03	0.80	ดี	5



2138249242

BUU-IThesis 59930013 Independent study / rev: 17062561 00:54:21 / seq: 118

ตารางที่ 18 (ต่อ)

2. ความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วยมาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
6. การทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจในการ ทำงานให้กับ หน่วยงาน แม้ว่าจะ ไม่ได้รับผลตอบแทน	2 (0.98)	9 (4.41)	32 (15.69)	109 (53.43)	52 (25.49)	3.98	0.82	ดี	6
7. รู้สึกมีความยินดี เมื่อทราบว่าหน่วยงาน ที่สังกัดได้รับการยก ย่องเชิดชูและยอมรับ จากภายนอก	1 (0.49)	3 (1.47)	33 (16.18)	87 (42.65)	80 (39.21)	4.19	0.79	ดี	1
8. เมื่อมีเหตุการณ์ ต่าง ๆ ทั้งในด้านดี หรือไม่ดีเกิดขึ้นใน หน่วยงาน บุคลากรมี ความรู้สึกห่วงใยต่อ ความเป็นไปของ องค์กรเสมือนเป็น เรื่องของตนเอง	0 (0.00)	3 (1.47)	43 (21.08)	91 (44.61)	67 (32.84)	4.09	0.77	ดี	3
ภาพรวม						4.06	0.56	ดี	

จากตารางที่ 18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือ  
แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ในภาพรวม  
อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD = 0.56$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รู้สึกมีความยินดีเมื่อทราบว่า  
หน่วยงานที่สังกัดได้รับการยกย่องเชิดชูและยอมรับจากภายนอก อยู่ในระดับดีที่สุด ( $\bar{X} = 4.19$ ,  
 $SD = 0.79$ ) รองลงมาคือ การมาทำงานโดยไม่ขาดงาน หรือถ้ามีเหตุจำเป็นบุคลากรจะแจ้ง  
ผู้บังคับบัญชาให้ทราบล่วงหน้า ( $\bar{X} = 4.14$ ,  $SD = 0.77$ ) การทุ่มเทความรู้ ความสามารถ  
ในการทำงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.09$ ,  $SD = 0.80$ ) และเมื่อมีเหตุการณ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านดีหรือไม่ดี



เกิดขึ้นในหน่วยงาน การมีความรู้สึกห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กรเสมือนเป็นเรื่องของตนเอง ( $\bar{X} = 4.09$ ,  $SD = 0.79$ ) และระดับที่ที่น้อยที่สุดคือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนดไว้เสมอ ( $\bar{X} = 3.96$ ,  $SD = 0.77$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

3. ความปรารถนา อย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิก ภาพในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วยมาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ความต้องการ ทำงานกับหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุ ราชการ	2 (0.98)	5 (2.45)	52 (25.49)	71 (34.81)	74 (36.27)	4.03	0.90	ดี	2
2. ความรู้สึกผูกพัน กับหน่วยงานจนไม่ คิดลาออกไปทำงาน ที่อื่น แม้มีโอกาส ที่ ดีกว่า	3 (1.47)	6 (2.94)	62 (30.39)	66 (32.35)	67 (32.85)	3.92	0.94	ดี	7
3. การพูดถึง ความภาคภูมิใจในการ ทำงานที่องค์กรแห่งนี้ ให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ	1 (0.49)	10 (4.90)	53 (25.98)	77 (37.75)	63 (30.88)	3.94	0.90	ดี	5
4. การมีความ ภาคภูมิใจที่ได้ ร่วมงานกับหน่วยงาน นี้ และไม่คิดที่จะ เปลี่ยนงาน	4 (1.96)	7 (3.43)	40 (19.61)	90 (44.12)	63 (30.88)	3.99	0.91	ดี	4
5. ความรู้สึกคิดพิศ ที่มาทำงานกับ หน่วยงานแห่งนี้ *	94 (46.08)	42 (20.59)	31 (15.20)	34 (16.66)	3 (1.47)	3.93	1.19	ดี	6

## ตารางที่ 19 (ต่อ)

3. ความปรารถนา อย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิก ภาพในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วยมาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
6. การไม่มีความ เกือเงิน หรืออับอาย เมื่อจะต้องบอกให้ ผู้อื่นทราบว่าตัว บุคลากรทำงานกับ หน่วยงานแห่งนี้	5 (2.45)	8 (3.92)	33 (16.18)	93 (45.59)	65 (31.86)	4.00	0.93	ดี	3
7. การมีความ ปรารถนาที่จะมีส่วน ร่วมในการสร้างสรรค์ ผลงาน เพื่อสนับสนุน และพัฒนาหน่วยงาน ให้ดียิ่งขึ้น	0 (0.00)	5 (2.45)	43 (21.08)	90 (44.12)	66 (32.35)	4.06	0.79	ดี	1
	ภาพรวม					3.98	0.69	ดี	

## \* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 19 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสุลดากรท่าเรือ แหลมฉับ จังหวัดชลบุรีด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.98$ ,  $SD = 0.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อสนับสนุนและพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับดีที่สุด ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD = 0.79$ ) รองลงมา คือ ความต้องการทำงานกับหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ( $\bar{X} = 4.03$ ,  $SD = 0.90$ ) และการไม่มีความเกือเงิน หรืออับอายเมื่อจะต้องบอกให้ผู้อื่นทราบว่าท่านทำงานกับหน่วยงานแห่งนี้ ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $SD = 0.90$ ) และระดับที่น้อยที่สุดคือ ความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานจนไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่น แม้มีโอกาสดีกว่า ( $\bar{X} = 3.92$ ,  $SD = 0.94$ ) ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 4 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยการทดสอบสมมติฐานที่ว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก” ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient)

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวม (n = 203)

	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	1	0.71**
ความผูกพันต่อองค์กร		1

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 20 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกในระดับสูง ( $r = 0.71$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี วิเคราะห์เป็น  
รายด้าน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร					
	1. ความเชื่อและ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร		2. ความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อองค์กร		3. ความปรารถนา อย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิก ภาพ ในองค์กร	
	r	แปลความ	r	แปลความ	r	แปลความ
1. การได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	.41** (n = 173)	ปานกลาง	.40** (n = 173)	ปานกลาง	.45** (n = 173)	ปานกลาง
2. สภาพการทำงานที่ มีความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	.40** (n = 198)	ปานกลาง	.41** (n = 198)	ปานกลาง	.41** (n = 198)	ปานกลาง
3. การพัฒนา ศักยภาพในการ ทำงาน	.51** (n = 203)	ปานกลาง	.54** (n = 203)	ปานกลาง	.49** (n = 203)	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	.47** (n = 202)	ปานกลาง	.46** (n = 202)	ปานกลาง	.44** (n = 202)	ปานกลาง
5. การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	.67** (n = 201)	ปานกลาง	.61** (n = 201)	ปานกลาง	.62** (n = 201)	ปานกลาง
6. ประชาธิปไตยใน องค์กร	.56** (n = 198)	ปานกลาง	.53** (n = 198)	ปานกลาง	.53** (n = 198)	ปานกลาง
7. ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการ ทำงานกับชีวิตส่วนตัว	.40** (n = 196)	ปานกลาง	.26** (n = 196)	ต่ำ	.36** (n = 196)	ปานกลาง



2138249242

BUU-IThesis 59930013 Independent study / rev: 17062561 00:54:21 / seq: 118

ตารางที่ 21 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร					
	1. ความเชื่อและ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร		2. ความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อองค์กร		3. ความปรารถนา อย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิก ภาพในองค์กร	
	r	แปลความ	r	แปลความ	r	แปลความ
8. ความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม หรือเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับสังคม	.72** (n = 204)	สูง	.64** (n = 204)	ปานกลาง	.65** (n = 204)	ปานกลาง

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสำนักงานสุลากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีเป็นรายด้าน โดยมีตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 24 คู่ พบว่าตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = .72, n = 204$ ) ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ได้แก่ ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ( $r = .26, n = 196$ ) โดยตัวแปรส่วนใหญ่ (จำนวน 22 คู่) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .67-.36$ )

ตารางที่ 22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก	ยอมรับสมมติฐาน



2138249242

BUU-IThesis 59930013 independent study / recv: 17062561 00:54:21 / seq: 118

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบสัมประสิทธิ์แอลฟา ดังนี้ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $\alpha = 0.964$ ) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ( $\alpha = 0.919$ ) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการหาความสัมพันธ์ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient)

#### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี” ครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผล ดังนี้

##### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีรายได้ระหว่าง 10,000-25,000 บาท มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี

##### 2. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) เป็นด้าน

ที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration) ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน (Development of human capacities) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน (Growth and security) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว (The total life space) ตามลำดับ

### 3. การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

### 4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = 0.71$ ) และมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นบวก เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสุทธการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีเป็นรายด้านพบว่า ตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 24 คู่ พบว่าตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = .72$ ) ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ได้แก่ ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม



กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ( $r = .26$ )

## อภิปรายผล

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการวิจัยพบว่า

### 1. ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของบุคลากรในสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับดี อาจเป็นเพราะสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง มีการดำเนินงานที่เป็นส่วนสนับสนุนและดูแลบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดี ทั้งในส่วนของการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ การให้ความสำคัญในเรื่องของสภาพแวดล้อม การทำงานที่เหมาะสม รวมถึงการสร้างบรรยากาศในการทำงาน การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และงานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ ที่มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ทำให้บุคลากรของสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง เกิดความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในองค์กรที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ และภาครัฐวิสาหกิจ ดังนี้

งานวิจัยในหน่วยงานของข้าราชการตำรวจ โดยชนากัสสร รุ่งรัตน์ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กอท่าเรือท่าเรือปฏิบัติภารกิจพิเศษกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 6 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง งานวิจัยในหน่วยงานของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี โดยศิริศ ยศปัญญา (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมระดับเห็นด้วยมาก งานวิจัยในหน่วยงานของพยาบาลวิชาชีพ ในกรุงเทพมหานคร โดยเสาวคนธ์ แสนธรรมพล (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยในหน่วยงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยขวัญฤดี มณฑา (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ โดยพงศภัค วังเร็ว (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี งานวิจัยในหน่วยงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยอนุวัตร ชินา (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยในหน่วยงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนภูมิพล โดยกัลยกร รัชชิตา (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล ซึ่งผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนภูมิพล ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก

## 2. ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านของบุคลากรในสำนักงานศาลากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานศาลากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยละเอียดเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตด้านนี้ของบุคลากรสำนักงานศาลากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเช่นนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานศาลากรท่าเรือแหลมฉบังมีการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรแต่ละประเภท ตามระเบียบที่ราชการกำหนด อาทิเช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทางไปปฏิบัติราชการนอกสถานที่ เป็นต้น นอกเหนือจากนี้สำนักงานศาลากรท่าเรือแหลมฉบังยังมีสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากที่ทางราชการกำหนด อาทิเช่น การกู้ยืมเงินทุนสวัสดิการ กองทุน 120 ปี กรมศาลากร กองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นต้น ทำให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน กัลยกร รัชชิตา, 2557) ได้เสนอว่า ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น ๆ เพียงพอกับการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน การดำรงชีพในสังคม และมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับกับงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน

2.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านนี้ของบุคลากรสำนักงานศาลากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณา



2138249242

ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเช่นนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานบุคลากรแหลมฉบังมีการส่งเสริมในการจัดสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย ถูกสุขอนามัย รวมถึงการคำนึงถึงหลักการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน หากพบข้อบกพร่องที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงานก็จะรีบดำเนินการปรับปรุงแก้ไข รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน กัลยกร รัฐชิตา, 2557) ได้เสนอว่า ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อาทิเช่น การควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา และสิ่งอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน

2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตด้านนี้ของบุคลากรสำนักงานบุคลากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเช่นนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานบุคลากรท่าเรือแหลมฉบังสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดได้รับการฝึกอบรมความรู้เพื่อพัฒนาการทำงาน โดยการจัดฝึกอบรมภายในหน่วยงาน หรือส่งบุคลากรไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นภายนอกหน่วยงาน เพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรของสำนักงานบุคลากรท่าเรือแหลมฉบังและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานบุคลากรท่าเรือแหลมฉบัง ให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ของกรมบุคลากร โดยแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จะกำหนดให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของนโยบายรัฐบาล นโยบายคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ (คสช.) เป้าหมายการพัฒนาประเทศสกลไกการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New engine of growth) และรองรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่ ยุคประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) และด้วยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีหลายด้านซึ่งเกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเองและใช้ความรู้ในการให้บริการกับผู้รับบริการ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และดำเนินการให้ผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน กัลยกร รัฐชิตา, 2557) ได้เสนอว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคคลในการทำงาน เป็นการให้ความสำคัญกับการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บอถึงคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่เต็มศักยภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อประสบกับปัญหาที่จะสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม

2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าคุณภาพชีวิตด้านนี้ของบุคลากรสำนักงานบุคลากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเช่นนี้ อาจเป็นเพราะกรมบุคลากรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และโครงสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน และการที่บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีศักยภาพบรรลุความก้าวหน้าในสายอาชีพทำให้บุคลากรรู้สึกว่าทำงานที่มั่นคงและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน กัลยกร รัชชิตา, 2557) ได้เสนอว่า การที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยการเพิ่มความสามารถของตนเองให้มีทักษะความรู้ใหม่ ๆ เพื่อมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่หวังไว้และมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ตัวบ่งชี้เรื่อง ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานจะประกอบด้วย 1) มีการพัฒนาความรับผิดชอบในงานที่ทำ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น 2) มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความหวังและความพร้อมที่จะเรียนรู้ ทักษะใหม่ ๆ เพื่อที่จะได้รับการปรับตำแหน่งงานให้สูงขึ้น 3) โอกาสความสำเร็จ คือ ความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จคล่องในองค์กร หรือในสายงานอาชีพเป็นที่ยอมรับขององค์กรและผู้ร่วมงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัว หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 4) ความมั่นคง หมายถึง ความมั่นคงของการจ้างงานรวมถึงรายได้ที่ควรจะได้รับ

2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่าคุณภาพชีวิตด้านนี้ของบุคลากรสำนักงานบุคลากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเช่นนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานบุคลากรแหลมฉบัง มีนโยบายที่ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม เช่นการให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานบุคลากรท่าเรือแหลมฉบัง จัดเจ้าหน้าที่ตรวจปล่อยสินค้าเป็นทีม เป็นต้น โดยการทำงานของบุคลากรมีลักษณะการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี และเมื่อมีปัญหาผู้บังคับบัญชาพร้อมให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน กัลยกร รัชชิตา, 2557) ได้เสนอว่า การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดีซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม สังคมขององค์กร รวมถึงความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งเป็นการทำงาน โดยปราศจากอคติ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กร มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีความรู้สึกที่ดีว่าการทำงานร่วมกันในองค์กรมีความสำคัญ

2.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตด้านนี้ของบุคลากรสำนักงาน สุลตการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเช่นนี้ อาจเป็นเพราะการทำงานของสำนักงาน สุลตการท่าเรือแหลมฉบัง มีการบังคับใช้กฎระเบียบในการดำเนินงานที่เสมอภาคกัน ไม่มีมีการเลือกปฏิบัติไม่ว่าบุคลากรจะมีตำแหน่งใดก็ตาม และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน กัลยกร รัฐชิตา, 2557) ได้เสนอว่า การบริหารจัดการที่ให้พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายไว้ แสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือแนวทางในการทำงานร่วมกัน โดยบุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล การปฏิบัติต่อกันต้องมีความเท่าเทียมกันมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบายการปฏิบัติงาน เศรษฐกิจสังคมขององค์กรต่อผู้บริหารได้อิสระ

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าคุณภาพชีวิตด้านนี้ของบุคลากรสำนักงาน สุลตการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเช่นนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงาน สุลตการท่าเรือแหลมฉบัง เป็นหน่วยงานที่ควบคุมและดูแลการนำเข้า-ส่งออกสินค้าที่ผ่านท่าเรือแหลมฉบังซึ่งเป็นท่าเรือขนาดใหญ่ที่มีปริมาณการขนส่งสินค้าสูงที่สุดในประเทศ ดังนั้นบุคลากรจึงต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ บางครั้งจึงต้องนำงานที่รับผิดชอบกลับไปทำต่อที่บ้าน หรือต้องเข้ามาปฏิบัติงานในวันหยุด ทำให้บุคลากรมีเวลาส่วนตัวในการดูแลตนเองและครอบครัวลดลง ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน กัลยกร รัฐชิตา, 2557) นำเสนอว่า การที่บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม นั่นคือองค์กรไม่ควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ผู้ปฏิบัติงานต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ มีการใช้เวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว ผู้ปฏิบัติงานจัดสรรเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับเรื่องส่วนตัวอย่างสมดุล

2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม พบว่าคุณภาพชีวิตด้านนี้ของบุคลากรสำนักงาน สุลตการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเช่นนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงาน สุลตการท่าเรือแหลมฉบัง ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจ และต้องปฏิบัติตามพันธกิจของกรม สุลตการ 4 ด้าน คือ 1) อำนวยความสะดวกทางการค้าและส่งเสริมระบบโลจิสติกส์ของประเทศ 2) ส่งเสริมเศรษฐกิจของประเทศด้วยมาตรการทาง สุลตการและข้อมูลการค้าระหว่างประเทศ 3) ปกป้องสังคมให้ปลอดภัยด้วยระบบควบคุมทาง สุลตการ 4) จัดเก็บภาษีอย่างเป็นธรรม โปร่งใส



2138249242

และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีส่วนช่วยในการปกป้องผลประโยชน์ของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน กัลยกร รัชชิตา, 2557) ได้เสนอว่า ผู้ปฏิบัติงานรับรู้งานหรือกิจกรรมที่ทำ เป็นการเพิ่มคุณภาพและคุณค่าความสำคัญของอาชีพให้กับสังคม และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

### 3. ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรในสำนักงานสุลาการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับดี อาจเป็นเพราะสำนักงานสุลาการท่าเรือแหลมฉบัง มีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานและถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบถึงเป้าหมายขององค์กร รวมถึงปลูกฝังให้บุคลากรรับรู้ว่า งานที่บุคลากรปฏิบัติเป็นงานที่ทรงเกียรติ และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และปกป้องสังคมให้ปลอดภัย และผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และเมื่อปฏิบัติงานไปนานขึ้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกิดความต้องการที่จะทำงาน ไปจนกว่าตนเองจะเกษียณอายุราชการ และมีความต้องการที่จะทำงานเพื่อสนับสนุนและพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น และมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร กลายเป็นความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ในองค์กรที่เป็นหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

งานวิจัยในหน่วยงานของบุคลากรครู โดยทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ครูมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยในหน่วยงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยนุชจิรา ต๊ะสุ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก งานวิจัยในหน่วยงานของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี โดยศิริศ ยศปัญญา (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด งานวิจัยในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา โดยรัชมมงคล คำชู (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก งานวิจัยในหน่วยงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยขวัญฤดี มณฑา (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมในระดับมาก งานวิจัยในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ โดยพงศภัค วิ่งเร็ว (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง งานวิจัยในหน่วยงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยอนุวัตร ชินา (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยในหน่วยงานของบุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยกัลยกร รัชชิตา (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

#### 4. ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรรายด้านของบุคลากรในสำนักงานศาลการ ทำเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศาลการทำเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยละเอียดเป็นรายด้านพบว่า

4.1 ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ของบุคลากรสำนักงานศาลการทำเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเช่นนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานศาลการแหลมฉบัง ให้ความสำคัญในเรื่องของความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้บริการกับประชาชนที่มาใช้บริการ โดยมีการถ่ายทอดเรื่องพันธกิจขององค์กรให้บุคลากรรับทราบนโยบายขององค์กร รวมถึงการมุ่งเน้นให้บุคลากรยึดค่านิยมหลักขององค์กร ได้แก่ ค่านิยม “I-SMAILE” (I = Integrity, S = Service mind/ Self-esteem, M = Modernization, I = Innovation, L = Learning และ E = Expert) เป็นหลักในการปฏิบัติงาน รวมถึงการที่ผู้บริหารขององค์กรปลุกฝังให้บุคลากรรับรู้ว่าเป็นงานที่บุคลากรปฏิบัติเป็นงานที่ทรงเกียรติ และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และปกป้องสังคมให้ปลอดภัย และผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้บุคลากรของสำนักงานศาลการแหลมฉบังเกิดความประทับใจ และเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และเกิดความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังเต็มความสามารถ

เพื่อประโยชน์ขององค์กรส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน นิภา คำบรรลือ, 2560) ว่า ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรมีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรพร้อมที่จะสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยมีความคิดความเชื่อว่างค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย

4.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ของบุคลากรสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเช่นนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรของสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อเป้าหมายในการอำนวยความสะดวกทางการค้าและส่งเสริมระบบโลจิสติกส์ของประเทศ โดยให้บริการประชาชนให้ได้รับบริการที่พึงพอใจ และรวดเร็ว ซึ่งบุคลากรของสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง ทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน นิภา คำบรรลือ, 2560) ว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ ลักษณะที่บุคลากรมีความเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร

4.3 ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ของบุคลากรสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเช่นนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบังเป็นหน่วยงานราชการที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความต้องการที่จะทำงานไปจนกว่าตนเองจะเกษียณอายุราชการ และมีความต้องการที่จะทำงานเพื่อสนับสนุนและพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น และมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จากปัจจัยที่กล่าวมา ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน นิภา คำบรรลือ, 2560) ว่า ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร คือ ลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคลากรมีความรู้สึกห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร และมีความคิดว่าตนเองตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานกับองค์กรนี้ในระยะยาว รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมที่จะสนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น รวมถึง



มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าจะเป็นเพราะแรงจูงใจด้านใด

##### 5. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นบวก อาจเป็นเพราะสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง ได้ดูแล และสนับสนุนบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าการทำงานกับสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สิ่งที่มาคือบุคลากรทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร และต้องการที่ทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป กลายเป็นความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลให้บุคลากรของสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบังมีผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน นุตชา ภิญ โยธภาพ, 2547, หน้า 20) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนอกจากจะมีส่วนทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจแล้ว ที่สำคัญคือคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ดิยาว (2551 หน้า 6-7 อ้างถึงใน ขวัญฤดี มณฑา, 2559, หน้า 16) กล่าวถึง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้คนมีความรัก มีความภูมิใจในงาน และองค์กรที่คน ๆ นั้นทำงานอยู่เมื่อคนทำงานไปนาน ๆ จะเกิดความผูกพันในองค์กรจะรักงานที่ทำมีความรู้สึกดีต่อองค์กรและภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากที่กล่าวมา ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสุกลางท่าเรือแหลมฉบัง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในองค์กรที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ และภาครัฐวิสาหกิจ ดังนี้

งานวิจัยในหน่วยงานของบุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) โดยกัลยา รัชชิตา (2557) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล ซึ่งผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับมาก

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยในหน่วยงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยขวัญฤดี มณฑา (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการ ทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กัน เชิงบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยในหน่วยงานของพนักงาน การเคหะแห่งชาติ โดยนิภา คำบรรลือ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.77$ ) และมีทิศทางบวก งานวิจัยในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ โดยพงศ์ศักดิ์ วิ่งเร็ว (2559) ศึกษาคุณภาพ ชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัด สมุทรปราการ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตทั้งภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานสุลการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คุณภาพชีวิตในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) เมื่อทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ปรากฏว่าคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ จากข้อค้นพบดังกล่าว และเมื่อ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรในระดับดี แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลเป็นอย่างมากต่อความผูกพัน ต่อองค์กร หากคุณภาพชีวิตการทำงานดี บุคลากรของสำนักงานสุลการท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จะมีความรักความผูกพันต่อองค์กรสามารถแก้ปัญหาการลาออก หรือการขอย้าย ออกไปยังสำนักหรือด้านสุลการแห่งอื่น ๆ ได้ ดังนั้นสำนักงานสุลการท่าเรือแหลมฉบัง

ควรมีนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานศาลากรท่าเรือแหลมฉบัง โดยควรเน้นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานศาลากรท่าเรือแหลมฉบังเกิดความความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น และทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้องค์กรมีความยั่งยืนมีประสิทธิภาพในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากผลการวิจัย แม้จะพบว่า บุคลากรของสำนักงานศาลากรท่าเรือแหลมฉบัง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี แต่ด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้อยกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ปรากฏว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ เพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรดีขึ้น สำนักงานศาลากรท่าเรือแหลมฉบังควรดูแลเรื่องการที่จัดระบบการทำงานให้มีความเหมาะสมของชั่วโมง การทำงาน และควรจัดสรรเวลาการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับมอบหมาย ควรมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน หรือการเพิ่มอัตราค่าจ้างบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เวลาส่วนตัว อยู่กับครอบครัว ได้อย่างสมบูรณ์ หากไม่สามารถเพิ่มอัตราค่าจ้างบุคลากรได้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรคำนึงถึงความสามารถในการรับผิดชอบงานที่เกินกว่าตารางเวลาทำงานในแต่ละวันด้วยเพื่อเป็นแรงสนับสนุนและกำลังใจให้กับบุคลากร

### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรวิจัยในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักหรือด่านศาลากรอื่น ๆ ที่มีสภาพทั่วไปแตกต่างจากเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ทราบว่า มีความแตกต่างจากเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีหรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ตลอดจนทำให้บุคลากรของกรมศาลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นต่อไป

2. ใช้ข้อมูลทัศนคติของบุคลากรมาประกอบผลการศึกษา อาทิเช่น อัตราการลาออกของบุคลากร ผลประเมินความพึงพอใจการจัดสวัสดิการของสำนักงานศาลากร แก่บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้ได้ผลการศึกษาชัดเจนขึ้น

3. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อทราบข้อมูลและความคิดเห็นในด้านอื่น ๆ ของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กรมศุลกากร. (2530, 9 กันยายน). *ระเบียบการกู้ยืมเงินสวัสดิการ*. คำสั่งศุลกากร ที่ 265/2530.
- กรมศุลกากร. (2558 ก, 20 กรกฎาคม). *ระเบียบกองทุน 120 ปี กรมศุลกากร ว่าด้วยการให้เงินช่วยเหลือบุตรและเงินรางวัลเรียนดีแก่บุตร-ธิดาข้าราชการ เงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการ ผู้ประสบภัยจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเงินกองทุนพิเศษเพื่อช่วยเหลือข้าราชการที่เสียชีวิต จากเงินกองทุน 120 ปี กรมศุลกากร*.
- กรมศุลกากร. (2558 ข, 23 กรกฎาคม). *เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของกรมศุลกากร*. ประกาศกรมศุลกากร ที่ 161/2558.
- กรมศุลกากร. (2560) รายงานประจำปี 2559. เข้าถึงได้จาก [http://lcpcb.customs.go.th/list\\_strc\\_simple.php?ini\\_content=statistic\\_report\\_170202\\_04\\_170202\\_03&lang=th&left\\_menu=menu\\_statistic\\_170202\\_03](http://lcpcb.customs.go.th/list_strc_simple.php?ini_content=statistic_report_170202_04_170202_03&lang=th&left_menu=menu_statistic_170202_03)
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)*. *อนุสารแรงงาน*, 11(4), 18-19.
- กัลยกร รัชชิตา. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เกรียงศักดิ์ เขียวอึ้ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองรัตนพันธ์.
- ขวัญฤดี มณฑา. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เจษฎา ธรรมขันติพงศ์. (2544). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานช่าง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร*. ม.ป.ท.

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ปกรณ์ศิลป์  
พรินติ้ง.
- ทักษิณา คำรงพันธ์. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการ  
กรมการสื่อสารทหาร. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ  
สาธารณสุข, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ทัศนีย์ แก้วสมนึก. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ  
ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ในภาค  
ตะวันออก. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์,  
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชนากัสสร รุ่งรัตน์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวน  
สอบสวน ตำรวจภูธรภาค 6. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชานโยบายสาธารณสุข, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). *การกำหนดขนาดตัวอย่างและสถิติวิเคราะห์ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ: เอกสาร  
ประกอบการบรรยายการนำเสนอผลงานวิจัยแห่งชาติ 2555. เข้าถึงได้จาก  
<http://edserv.nida.ac.th/main/images/download/3.pdf>*
- นารีรัตน์ บุญมั่ง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัด  
ชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐ  
และภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นิภา คำบรรลือ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1. งานนิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัย  
การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นิรมล กุลพญา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานในธุรกิจนำ้อัดลม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*



2138249242

- นุชจิรา ต๊ะสุ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นุชชา ภิญาโยธภาพ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประกาศคณะปฏิรูป (ฉบับที่ 33) เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราช ๗ พ.ศ. 2536. เข้าถึงได้จาก [http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/49\\_ekhruengraachy\\_prakas\\_khnaptiruup\\_chbabthii\\_33\\_2549.pdf](http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/49_ekhruengraachy_prakas_khnaptiruup_chbabthii_33_2549.pdf)
- ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดราคาค่าใช้แทนเครื่องราช ๗ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560. เข้าถึงได้จาก [http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/57\\_prakaasraakhaaekhruengraachy\\_aimsngkhuuen\\_2557.pdf](http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/57_prakaasraakhaaekhruengraachy_aimsngkhuuen_2557.pdf)
- ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง. (2560). อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ประจำเดือนกันยายน พ.ศ. 2560. ชลบุรี: ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง. เอกสารประกอบการประชุม.
- พงศ์ภัก วิ่งเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงษ์เทพ เงามะดวน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พงษ์สันต์ ต้นหยง. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.

พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. 2547. เข้าถึงได้จาก

[http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/47\\_phrd\\_khaechaabaankhaaraachkaar\\_2547\\_update\\_laasud.pdf](http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/47_phrd_khaechaabaankhaaraachkaar_2547_update_laasud.pdf)

พระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526. เข้าถึงได้จาก

[http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/26\\_phrd\\_khchcch\\_ainkaaredinthaangaipraachkaar\\_2526\\_update\\_laasud.pdf](http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/26_phrd_khchcch_ainkaaredinthaangaipraachkaar_2526_update_laasud.pdf)

พระราชกฤษฎีกาเงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญ (ฉบับที่ 15) พ.ศ. 2558. เข้าถึงได้จาก

[http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/58\\_phrd\\_enginchwykhaakhrngchiiphpuurabebiihwadbamnaay\\_chbabthii\\_15\\_2558.pdf](http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/58_phrd_enginchwykhaakhrngchiiphpuurabebiihwadbamnaay_chbabthii_15_2558.pdf)

พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553. เข้าถึงได้จาก

[http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/53\\_phrd\\_enginwasdikaarekiiywkaabkaaraksaaphyaabaal\\_2553.pdf](http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/53_phrd_enginwasdikaarekiiywkaabkaaraksaaphyaabaal_2553.pdf)

พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. 2523. เข้าถึงได้จาก

[http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/23\\_phrd\\_kaarsueksaakhngbutr\\_2523\\_aelathiaekaikhephimetim.pdf](http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/23_phrd_kaarsueksaakhngbutr_2523_aelathiaekaikhephimetim.pdf)

พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2552. เข้าถึงได้จาก

[http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/52\\_phrd\\_enginwasdikaarsamhrab.phuuenthiiphiess\\_chbab2-2552.pdf](http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/52_phrd_enginwasdikaarsamhrab.phuuenthiiphiess_chbab2-2552.pdf)

พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ พ.ศ. 2544.

เข้าถึงได้จาก

[http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/44\\_phrd\\_enginwasdikaarsamhrab.phuuenthiiphiess\\_2544.pdf](http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/44_phrd_enginwasdikaarsamhrab.phuuenthiiphiess_2544.pdf)

พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539. เข้าถึงได้จาก

[http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/39\\_phrb\\_bamehncchbamnaay\\_2539\\_update\\_laasud.pdf](http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/39_phrb_bamehncchbamnaay_2539_update_laasud.pdf)

พระราชบัญญัติการกลับไปใช้สิทธิบำเหน็จบำนาญตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

พ.ศ. 2494 . เข้าถึงได้จาก

[http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/57\\_phrb\\_undo\\_bamehncchbamnaay\\_2494\\_2557.pdf](http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/57_phrb_undo_bamehncchbamnaay_2494_2557.pdf)

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494. เข้าถึงได้จาก

[http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/94\\_phrb\\_bamehncchbamnaay\\_2494\\_update\\_laasud.pdf](http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/94_phrb_bamehncchbamnaay_2494_update_laasud.pdf)

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. เข้าถึงได้จาก

<http://www.sso.go.th/wpr/content.jsp?lang=th&cat=865&id=3684>

ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

พ.ศ. 2550. เข้าถึงได้จาก

[http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/50\\_raebiiyb\\_khlang\\_waadwykaarebikcchaay\\_ot\\_2550.pdf](http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/50_raebiiyb_khlang_waadwykaarebikcchaay_ot_2550.pdf)

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537. เข้าถึงได้จาก

<http://dbd.go.th/mainsite/fileadmin/contents/persondbd/download/rabiablook.pdf>

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552.

เข้าถึงได้จาก

[http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/52\\_ekhruengraachy\\_prakas\\_snr\\_ch2\\_2552.pdf](http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/52_ekhruengraachy_prakas_snr_ch2_2552.pdf)

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชฯ พ.ศ. 2536. เข้าถึงได้จาก

[http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/36\\_ekhruengraachy\\_prakas\\_snr\\_2536.pdf](http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/36_ekhruengraachy_prakas_snr_2536.pdf)

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555. เข้าถึงได้จาก

<http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/snr-2555.pdf>

รัชมงคล คำชู. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*



- ศิริศ ยศปัญญา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*. กรุงเทพฯ: ชรรมดาเพรส.
- สมฤดี นวลศรีใส. (2559). *ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสรรพากรภาค 7*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *คู่มือการบริหารระบบพนักงานราชการ 2559*. เข้าถึงได้จาก [http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/toall\\_manual\\_2559.pdf](http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/toall_manual_2559.pdf)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/compensation/สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล>
- สุนทรีย์ สุหรั่งมาตร. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล เมโมเรียล พหลโยธิน*. การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาว. (2551). *หลักการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวคนธ์ แสนธรรมพล. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร*. วิชานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนุวัตร ชินา. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย*. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, สำนักวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

- Alberns, C. B. & Davis, L. E. *The quality of working life: Problems prospects and the state of the art*. New York: Macmillan.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in Organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Bearse, L. N. (1984). *A Development of measures of job, organizational, and professional commitment, and the evaluation of their relationship with performance*. n.p.
- Best, J. W. (1978). *Research in education* (3<sup>rd</sup> ed.). New Delhi: Prentice Hall.
- Bluestone. (1977). Implementating quality of work life program. *Management Review*, 4(7), 43-46.
- Bruce, W. H. & Blackburn, J. W. (1992). *Balancing job satisfaction & performance: A Guide for human resource professionals*. Westport: Quorum Books.
- Buchanan, B. (1974). Building organization commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Academic Press.
- Correll, P. (1984). *Variable influencing QWL and job performance in an encoding task: Human factors in organizational design and management*. Amsterdam: North-Holland.
- Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984). *Quality of work life in international perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Eisenberger, R. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.
- Gordon, J. R. (1991). *A Diagnostic approach to organizational behavior* (3<sup>rd</sup> ed.). Massachusetts, USA: Allyn and Bacon.
- Greenberg, J. & R. B. B. (1995). *Behavior in organization* (5<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Grusky, O. (1996). Carre mobility and organizational commitment. *adminsitrative science quarterly*, 10, 488-503.

- Hackman, J. R. and Suttle, J. (1977). *Improving life at work: Behavioral science approach to organizational change*. California: Goodyear Publishing.
- Harold, L.A., & Perry, L. J. (1981). An empirical assessment of organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly* 26(1), 1-14.
- Hellrigel et al. (2001). *Management: A Competency-based approach* (9<sup>th</sup> ed.). US., Thompson, South: Western Educational Publishing.
- Herrick, N. Q. & Michael, M. (1975). *Humanizing of work life*. n.p.
- Hrebiniak, L. G. & Alutto, J.A. (1972). Personal and role-related factor in development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4). 555-573.
- Huse, E. & Cummings, L. (1998). *Organization development and change*. New York: West.
- Huse, E. F. & Cumming, T. G. (1985). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, Calif: Goodyear.
- Huse, E. F. & Cumming, T.G. (1985). *Organization development and change* (3<sup>rd</sup> ed.). Minnesota: West Publishing.
- Merton, H. C. (1977). A look at factors affecting the quality of working life. *Monthly Labour Review*, 10(October), 64.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Mowday, R. T., Steers, R.W. & Porter, L.W. (1982). *Employee organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Porter, L. W. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Poter, L.W. & Steers, R. M. (1973). Organizational, work and personal factors in employee turnover and absenteeism." *Psychological Bulletin*. 80(2). 151-176
- Robbins, S. P. (1991). *Organizational behavior* (5<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior* (9<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Schuler, R. S., Beutell, N. J. & Youngblood, S. A. (1989). *Effective personnel management* (3<sup>rd</sup> ed.). Minneapolis: West Publishing.
- Shore, L. M. F. & H. J. Martin. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations*, 42, 625-638.

- Smith, C. A. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administration Science Quarterly*, 22, 115-116.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983). *Motivation and work behavior* (3<sup>rd</sup> ed). New York: McGraw-Hill.
- UNDP. (2008). *Human development indices: A statistical update 2008-HDI Ranking*.  
*UNDP: Human Development Report*. Retrieved from <http://hdr.undp.org/en/statistics/>
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it?. *Slone Management Review*, 15(September), 11-21.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16
- Westley, W. A. (1979). Problems and solution in the quality of working life. *Human Relation*, 32(February), 113-123.
- Whithey, M. J. & Cooper, W. H. (1989). Predicting exit, voice, loyalty, and neglect. *Administrative Science Quarterly*, 34(4), 521-539.

## ภาคผนวก



2138249242

BUU iThesis 59930013 independent study / recv: 17062561 00:54:21 / seq: 118



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

## คำรับรอง

“ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน (ผู้ตอบแบบสอบถาม) ถือเป็นความลับ  
และในการแสดงผลการวิจัยต่อสาธารณะ จะแสดงเป็นภาพรวมเท่านั้น”

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียน  
ภาคนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชนวิทยาลัย  
บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน  
ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับ  
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(Adequate and Fair Compensation) สภาพการทำงานที่มี  
ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน  
(Development of Human Capacities) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) การทำงาน  
ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism)  
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) ความเป็นประโยชน์ต่อ  
สังคมหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อและ  
การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร  
ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

อนึ่งคำตอบของท่านถือเป็นความลับทางการวิจัย และผู้วิจัยจะนำข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษา  
และนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่ได้นำเสนอเป็นรายบุคคล จึงขอความกรุณาจากผู้ตอบแบบสอบถาม  
ได้ตอบทุกข้อตามความจริง

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดียิ่ง  
มา ณ โอกาสนี้

ชัชณรงค์ งามศิริอุดม

นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา



### ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- |  |   |                             |
|--|---|-----------------------------|
| 1. เพศ   |   | สำหรับเจ้าหน้าที่กรอก       |
| <input type="checkbox"/> 1) ชาย                    | <input type="checkbox"/> 2) หญิง              | A1 <input type="checkbox"/> |
| 2. อายุ  |   | A2 <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่เกิน 30 ปี          | <input type="checkbox"/> 2) 31-40 ปี          |                             |
| <input type="checkbox"/> 3) 41-50 ปี               | <input type="checkbox"/> 4) 51 ปีขึ้นไป       |                             |
| 3. ระดับการศึกษา                                   |   | A3 <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 1) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. | <input type="checkbox"/> 2) ปวส./ อนุปริญญา   |                             |
| <input type="checkbox"/> 3)ปริญญาตรี               | <input type="checkbox"/> 4) สูงกว่าปริญญาตรี  |                             |
| 4. สถานภาพสมรส                                     |   | A4 <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 1) โสด                    | <input type="checkbox"/> 2) สมรส              |                             |
| <input type="checkbox"/> 3) แยกกันอยู่             | <input type="checkbox"/> 4) หย่าร้าง/หม้าย    |                             |
| 5. ตำแหน่งหน้าที่                                  |   | A5 <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 1) ข้าราชการ .            | <input type="checkbox"/> 2) พนักงานราชการ     |                             |
| <input type="checkbox"/> 3) ลูกจ้างประจำ           | <input type="checkbox"/> 4) ลูกจ้างชั่วคราว   |                             |
| 6. ระดับรายได้                                     |   | A6 <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 1)-ต่ำกว่า 10,000 บาท.    | <input type="checkbox"/> 2) 10,000-25,000 บาท |                             |
| <input type="checkbox"/> 3) 25,001-40,000 บาท      | <input type="checkbox"/> 4) 40,001 บาทขึ้นไป  |                             |
| 7. ประสบการณ์ในการทำงาน                            |   | A7 <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่เกิน 5 ปี           | <input type="checkbox"/> 2) 6-10 ปี           |                             |
| <input type="checkbox"/> 3) 11-15 ปี               | <input type="checkbox"/> 4) 16 ปีขึ้นไป       |                             |

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งหลังข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง หรือตรงกับความคิดเห็นของท่านว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด (กรุณาตอบทุกข้อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ เจ้าหน้าที่กรอก ข้อมูล
	(5) เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	(4) เห็น ด้วย มาก	(3) เห็น ด้วย ปาน กลาง	(2) ไม่เห็น ด้วย มาก	(1) ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
<b>การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)</b>						
1. ท่านพึงพอใจในอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยเห็นว่ามีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน						B1.1 <input type="checkbox"/>
2. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าตอบแทน						B1.2 <input type="checkbox"/>
3. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม						B1.3 <input type="checkbox"/>
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันกับท่าน						B1.4 <input type="checkbox"/>
5. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับของท่านเพียงพอกับการดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน						B1.5 <input type="checkbox"/>
6. หน่วยงานมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม						B1.6 <input type="checkbox"/>
<b>สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment)</b>						
7. สถานที่ทำงานภายในหน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก ห้องน้ำ ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัยเป็นอย่างสูง เป็นต้น						B2.1 <input type="checkbox"/>
8. หน่วยงานของท่านจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงานที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ						B2.2 <input type="checkbox"/>



2138249242



คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ เจ้าหน้าที่กรอก ข้อมูล
	(5) เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	(4) เห็น ด้วย มาก	(3) เห็น ด้วย ปาน กลาง	(2) ไม่เห็น ด้วย มาก	(1) ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
9. หน่วยงานท่านมีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน สะดวกสบาย เอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน						B2.3 <input type="checkbox"/>
10. สภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานของท่านมีความสะอาด ปราศจากมลภาวะ						B2.4 <input type="checkbox"/>
11. หน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						B2.5 <input type="checkbox"/>
12. หน่วยงานดูแลสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีการตรวจสุขภาพแก่ผู้ปฏิบัติงาน (อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง) อย่างต่อเนื่อง						B2.6 <input type="checkbox"/>
<b>การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน (Development of Human Capacities)</b>						
13. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาการทำงาน						B3.1 <input type="checkbox"/>
14. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเข้าอบรมสัมมนา หลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับหน้าที่การงานที่ท่านทำ เพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						B3.2 <input type="checkbox"/>
15. ท่านมีความพึงพอใจในวิธีการส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดให้						B3.3 <input type="checkbox"/>
16. หน่วยงานของท่านจัดให้มีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก						B3.4 <input type="checkbox"/>
17. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ						B3.5 <input type="checkbox"/>
18. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย						B3.6 <input type="checkbox"/>

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ เจ้าหน้าที่กรอก ข้อมูล
	(5) เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	(4) เห็น ด้วย มาก	(3) เห็น ด้วย ปาน กลาง	(2) ไม่เห็น ด้วย มาก	(1) ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
19. ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้น						B3.7 <input type="checkbox"/>
<b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security)</b>						
20. ท่านได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานที่สร้าง โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ						B4.1 <input type="checkbox"/>
21. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะและ ความสามารถที่หลากหลาย						B4.2 <input type="checkbox"/>
22. ลักษณะงานที่ท่านทำ มีความมั่นคงและสามารถเป็นหลัก ที่จะดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี						B4.3 <input type="checkbox"/>
23. ตำแหน่งงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่ง งานที่สูงขึ้น						B4.4 <input type="checkbox"/>
24. บุคลากรในหน่วยงานได้รับการสนับสนุนให้เกิด ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						B4.5 <input type="checkbox"/>
25. หน่วยงานมีการกำหนดวิธีการเลื่อนตำแหน่งงาน ในองค์กรที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน						B4.6 <input type="checkbox"/>
26. ท่านได้รับโอกาสได้แสดงผลงานที่มีผลต่อ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						B4.7 <input type="checkbox"/>
27. งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถพัฒนาศักยภาพ ความสามารถของท่านได้มากยิ่งขึ้น						B4.8 <input type="checkbox"/>
<b>การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration)</b>						
28. ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ						B5.1 <input type="checkbox"/>
29. ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อน ร่วมงาน						B5.2 <input type="checkbox"/>
30. ภายในหน่วยงานของท่าน มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน						B5.3 <input type="checkbox"/>
31. ภายในหน่วยงานของท่านมีการร่วมกันทำงาน อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน						B5.4 <input type="checkbox"/>

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ เจ้าหน้าที่กรอก ข้อมูล
	(5) เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	(4) เห็น ด้วย มาก	(3) เห็น ด้วย ปาน กลาง	(2) ไม่เห็น ด้วย มาก	(1) ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
32. ท่านรู้สึกว่าเป็นหน่วยงานของท่านมีการแบ่งพรรค แบ่งพวกในการทำงาน						B5.5 <input type="checkbox"/>
33. เพื่อนร่วมงานมักจะมาปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำจาก ท่านเมื่อมีปัญหาในการทำงาน						B5.6 <input type="checkbox"/>
34. เมื่อท่านมีปัญหาที่เกี่ยวกับภาระงานที่ทำ ท่านสามารถ ขอคำปรึกษาแนะนำจากผู้บังคับบัญชา						B5.7 <input type="checkbox"/>
35. หน่วยงานจัดกิจกรรมด้านการสร้างความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						B5.8 <input type="checkbox"/>
36. ข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						B5.9 <input type="checkbox"/>
<b>ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism)</b>						
37. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกฎ กติกา ที่คำนึงถึง สิทธิ เสรีภาพและความยุติธรรมของผู้ปฏิบัติงาน						B6.1 <input type="checkbox"/>
38. หน่วยงานของท่านมีการปกครองด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้น						B6.2 <input type="checkbox"/>
39. ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงาน ภายใต้ระเบียบและมาตรฐานเดียวกัน						B6.3 <input type="checkbox"/>
40. ท่านมีสิทธิที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน โดยอิสระ						B6.4 <input type="checkbox"/>
41. หลังจากที่ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานต่างเคารพในการแสดง ความคิดเห็นนั้น ๆ						B6.5 <input type="checkbox"/>
42. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านและเพื่อนร่วมงาน อย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน						B6.6 <input type="checkbox"/>
43. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่ท่านในการทำงานที่ได้รับ มอบหมาย						B6.7 <input type="checkbox"/>

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ เจ้าหน้าที่กรอก ข้อมูล
	(5) เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	(4) เห็น ด้วย มาก	(3) เห็น ด้วย ปาน กลาง	(2) ไม่เห็น ด้วย มาก	(1) ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
44. องค์กรให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร						B6.8 <input type="checkbox"/>
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space)</b>						
45. ท่านมีเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวได้ตามความชอบ โดยไม่มีงานรบกวน						B7.1 <input type="checkbox"/>
46. ท่านสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิต ไว้ล่วงหน้าได้						B7.2 <input type="checkbox"/>
47. ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมต่อตารางเวลา การทำงานในแต่ละวัน และไม่รู้สึกร่างกายมากเกินไป						B7.3 <input type="checkbox"/>
48. ลักษณะงานปัจจุบันทำให้ท่านสามารถจัดสรรเวลา การทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม						B7.4 <input type="checkbox"/>
49. ท่านพอใจในความสมดุลระหว่างช่วงเวลาการทำงาน และช่วงเวลาพักผ่อนจากการทำงาน						B7.5 <input type="checkbox"/>
50. บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน หรือต้อง มาทำในวันหยุดโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน						B7.6 <input type="checkbox"/>
51. ภาระงานทำให้ท่านมีเวลาส่วนตัวในการดูแลตนเอง และครอบครัวลดลง						B7.7 <input type="checkbox"/>
<b>ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Relevance)</b>						
52. งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนช่วยป้องกันผลประโยชน์ให้กับ สังคม						B8.1 <input type="checkbox"/>
53. ท่านมีความภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นส่วนหนึ่ง ที่มีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบต่อสังคมโดยการตรวจสอบ ควบคุมดูแลการนำเข้าหรือส่งออกสินค้าที่ผ่านท่าเรือ แหลมฉบัง						B8.2 <input type="checkbox"/>
54. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในกระบวนการนำเข้าหรือส่งออกสินค้าให้กับหน่วยงาน และสังคม						B8.3 <input type="checkbox"/>



2138249242

BUU-IThesis 59930013 Independent study / rev: 17062561 00:54:21 / seq: 118

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ เจ้าหน้าที่กรอก ข้อมูล
	(5) เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	(4) เห็น ด้วย มาก	(3) เห็น ด้วย ปาน กลาง	(2) ไม่เห็น ด้วย มาก	(1) ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
55. ท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน เพื่อจัดกิจกรรม ที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและ สังคม						B8.4 <input type="checkbox"/>
56. ท่านมีส่วนในการรณรงค์ให้บุคลากรในหน่วยงานเกิด ความตระหนักถึงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การประหยัดพลังงาน ฯลฯ						B8.5 <input type="checkbox"/>

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งหลังข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด (กรุณาตอบทุกข้อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ เจ้าหน้าที่กรอก ข้อมูล
	(5) เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	(4) เห็น ด้วย มาก	(3) เห็น ด้วย ปาน กลาง	(2) ไม่เห็น ด้วย มาก	(1) ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
<b>ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร</b>						
1. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้						C1.1 <input type="checkbox"/>
2. ท่านคิดว่าหน่วยงานแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีสำหรับท่าน						C1.2 <input type="checkbox"/>
3. เป้าหมายและค่านิยมหน่วยงานมีส่วนสำคัญในการสร้าง แรงผลักดันให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ						C1.3 <input type="checkbox"/>
4. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อตอบสนองต่อ เป้าหมายของหน่วยงาน						C1.4 <input type="checkbox"/>
5. เมื่อหน่วยงานจัดกิจกรรมใด ๆ ท่านจะเข้าร่วมด้วยความ ความเต็มใจสม่ำเสมอ						C1.5 <input type="checkbox"/>

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความถี่เห็น					สำหรับ เจ้าหน้าที่กรอก ข้อมูล
	(5) เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	(4) เห็น ด้วย มาก	(3) เห็น ด้วย ปาน กลาง	(2) ไม่เห็น ด้วย มาก	(1) ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
6. เมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางเสียหาย ท่านจะซีใจแค้นใจข้อกล่าวหาเหล่านั้น ๆ ให้เข้าใจ						C1.6 <input type="checkbox"/>
7. ท่านมักไม่พอใจต่อนโยบายต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่าน ทำให้เกิดการท้อแท้ในการทำงาน						C1.7 <input type="checkbox"/>
<b>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร</b>						
8. ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่						C2.1 <input type="checkbox"/>
9. ท่านมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น						C2.2 <input type="checkbox"/>
10. ท่านมาทำงานโดยไม่ขาดงาน หรือถ้ามีเหตุจำเป็นท่านจะแจ้งผู้บังคับบัญชาให้ทราบล่วงหน้า						C2.3 <input type="checkbox"/>
11. ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนดไว้เสมอ						C2.4 <input type="checkbox"/>
12. ในกรณีที่ภาระงานของท่านยังไม่เสร็จภายในเวลาทำงาน ท่านพร้อมที่จะอยู่ทำงานล่วงเวลา หรือนำกลับไปทำต่อที่บ้าน						C2.5 <input type="checkbox"/>
13. ท่านจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้กับหน่วยงาน แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน						C2.6 <input type="checkbox"/>
14. ท่านรู้สึกมีความยินดีเมื่อทราบว่าหน่วยงานของท่านได้รับการยกย่องเชิดชูและยอมรับจากภายนอก						C2.7 <input type="checkbox"/>
15. เมื่อมีเหตุการณ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านดีหรือไม่ดีเกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมีความรู้สึกห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กรเสมือนเป็นเรื่องของตนเอง						C2.8 <input type="checkbox"/>
<b>ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร</b>						
16. ท่านต้องการทำงานกับหน่วยงานจนกว่าท่านจะเกษียณอายุราชการ						C3.1 <input type="checkbox"/>
17. ท่านรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานจนไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่น แม้มีโอกาสดีก็ตาม						C3.2 <input type="checkbox"/>

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ เจ้าหน้าที่กรอก ข้อมูล
	(5) เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	(4) เห็น ด้วย มาก	(3) เห็น ด้วย ปาน กลาง	(2) ไม่เห็น ด้วย มาก	(1) ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
18. ท่านมักพูดถึงความภาคภูมิใจในการทำงานที่องค์กร แห่งนี้ให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ						C3.3 <input type="checkbox"/>
19. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ และ ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน						C3.4 <input type="checkbox"/>
20. ท่านคิดผิดที่มาทำงานกับหน่วยงานแห่งนี้						C3.5 <input type="checkbox"/>
21. ท่านไม่มีความเก้อเจิน หรืออับอาย เมื่อจะต้องบอกให้ ผู้อื่นทราบว่าท่านทำงานกับหน่วยงานแห่งนี้						C3.6 <input type="checkbox"/>
22. ท่านมีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ ผลงาน เพื่อสนับสนุนและพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น						C3.7 <input type="checkbox"/>

\*\*\*\*\*ขอขอบคุณที่ท่านใช้เวลาตอบแบบสอบถามครับ\*\*\*\*\*