

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการ
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

อรวรรณ ผดุงรัชดาภิข

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัส นกรรจ์แดง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธาน
(ดร.วุฒิ ชินชนะไชย)

.....กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัส นกรรจ์แดง)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล จริตควร)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2550

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษา

จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ประจำปีการศึกษา 2550

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ศาสตราจารย์ ดร. รัตนา ศิริพานิช ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จรัส ฉกรรจ์แดง กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับสถิติในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่า ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี ที่กรุณาให้คำปรึกษาและตรวจสอบความถูกต้องของบทคัดย่อภาษาอังกฤษ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การอุปการะ สนับสนุน และให้กำลังใจตลอดมา ทำให้ผู้วิจัยสามารถศึกษาและทำวิทยานิพนธ์จนบรรลุผลสำเร็จ

อรวรรณ ผดุงรัชดาภิเษก

47921344: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร

อรรณพ ผดุงรัชดาภิเษ: คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (THE QUALITY OF WORK LIFE AND THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A CASE STUDY OF GOVERNMENT OFFICIALS UNDER THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY, MINISTRY OF SOCIAL DEVELOPMENT AND HUMAN SECURITY) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: รัตนา ศิริพานิช, Ph.D., จรัส นกรรจ์แดง, Ph.D. 182 หน้า. ปี พ.ศ. 2550.

การวิจัยครั้งนี้ มีขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 191 คน เป็น ชาย 46 คน หญิง 145 คน ได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจงในประเภทของส่วนงานที่มีจำนวนตำแหน่งงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตรวัดการประเมินค่า (Likert Scale) แบบสอบถามได้ถูกส่งให้กลุ่มตัวอย่างและได้รับกลับคืนมาจำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.39 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้มีทั้งสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบเชิงซ้อน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของฟิชเชอร์ และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน) โดยนัยสำคัญทางสถิติกำหนดไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. โดยภาพรวม คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
2. ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน และความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน อายุราชการ และประเภทตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในทางกลับกันผลการทดสอบที่ยอมรับสมมติฐานของการวิจัยมีอยู่ 5 ส่วน ส่วนแรกจำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ($p < .05$) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($p < .05$) มากกว่าข้าราชการเพศชาย และข้าราชการเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($p < .05$) มากกว่าเพศหญิง ส่วนที่สองจำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุมากกว่า (36 ปีขึ้นไป) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพ ($p < .01$) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($p < .05$) มากกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า (25-35 ปี) ส่วนที่สามจำแนกตามอายุราชการ พบว่า ข้าราชการที่อายุราชการใน

ระดับปานกลาง (5-10 ปี) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($p < .05$) น้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการในระดับมาก (11 ปีขึ้นไป) และน้อย (น้อยกว่า 5 ปี) ส่วนที่สี่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($p < .05$) มากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และส่วนสุดท้ายจำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ ตำแหน่งนักพัฒนาสังคม ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($p < .05$) มากกว่า ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาสังคม

3. เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .62$)

47921344: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT;
M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ ORGANIZATIONAL COMMITMENT

ORAWAN PADUNGRATCHADAKIT: THE QUALITY OF WORK LIFE AND THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A CASE STUDY OF GOVERNMENT OFFICIALS UNDER THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY, MINISTRY OF SOCIAL DEVELOPMENT AND HUMAN SECURITY. ADVISORY COMMITTEE: RATANA SIRIPANICH, Ph.D., CHARAN CHAKANDANG, Ph.D. 182 P. 2007.

This research was carried out to study personal factors affecting quality of work life and the organizational commitment and the relationship between quality of work life and organizational commitment of government officials. Research participants were 191 government officials (46 men and 145 women) working at the Office of Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security. Purposive sampling method was employed in the selection of sample from sections with 10 staffs or more. Likert Scale type of questionnaires were sent to all participants, however, 186 questionnaires (97.39 %) were returned. Descriptive and inferential statistics (percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test, one way ANOVA, Fisher's LSD, and Pearson's Product moment correlation) were used to analyze the data. Significant level was set at .05.

Results of data analyses were as follow:

1. In the overall, quality of work life and organizational commitment of the government officials were found to be at moderate level.
2. Hypothesis testing yielded the following results: Marital status had no effect on quality of work life in all aspects and organizational commitment; level of education did not affect organizational commitment in all aspects; work experience(number of years working at the ministry) and job position had no effect on organizational commitment. In contrast, five research hypotheses were accepted, i.e. first, female officials had higher total life space ($p < .05$) and normative commitment ($p < .05$) than their male counterparts and male officials had higher affective commitment ($p < .05$) than female officials; second, older officials (more than 36 years old) had more job security ($p < .01$) and job growth ($p < .05$) than the younger officials (25-35 years old); third, the officials with moderate work experience (5-10 years) had lower quality of work life with respect to safe and healthy environment ($p < .05$) than officials with high (more than 11 years) or low work experience (less than 5 years); fourth, officials with education less than a bachelor degree and a bachelor degree had more adequate and

fair compensation ($p < .05$) than those with higher than a bachelor degree; and fifth, officials with job positions as a social worker, a technical social development officer, a general office administrator, and a general clerical work officer had more adequate and fair compensation ($p < .05$) than academic social development officer.

3. Positive relationship existed ($r = .62$) between the quality of work life and organizational commitment.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ช
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ต
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	21
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร	28
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล	54
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55
4 ผลการวิจัย	56
สัญลักษณ์ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล	56
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
5 สรุปและอภิปรายผล	99
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	100
อภิปรายผลการวิจัย	111
ข้อเสนอแนะที่ได้การวิจัย	117
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	118
บรรณานุกรม	119
ภาคผนวก	125
ภาคผนวก ก	126
ภาคผนวก ข	145
ภาคผนวก ค	149
ภาคผนวก ง	151
ภาคผนวก จ	161
ภาคผนวก ฉ	171
ประวัติย่อของผู้วิจัย	182

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล	57
4-2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามเพศ	82
4-3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามเพศ	83
4-4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพสมรส	84
4-5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพสมรส	85
4-6 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุ	86
4-7 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุ	87
4-8 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	88
4-9 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุราชการ.....	90
4-11 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพที่ ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัยของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุราชการ	91
4-12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุราชการ.....	92
4-13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน.....	93
4-14 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรมในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามตำแหน่งงาน	95
4-15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน.....	96
4-16 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตและระดับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์	97
ก-1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน	127
ก-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน	128

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ก-3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามเพศ	129
ก-4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามเพศ	130
ก-5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพสมรส	131
ก-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพสมรส	132
ก-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุ	133
ก-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุ	134
ก-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุราชการ	135
ก-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุราชการ	136
ก-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา	137

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ก-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา	138
ก-13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน	139
ก-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน	142
ง-1 ตารางแสดงค่าต่ำสุดของอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และจำนวนผู้ประเมิน ..	152
ง-2 ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Ratio)	153
จ-1 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม	162

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	5
2-1 แสดงกระบวนการเกิดความผูกพันต่อองค์กร	27
2-2 โครงสร้างกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.....	36
2-3 โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.....	39
4-1 แผนภูมิระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ โดยภาพรวม	60
4-2 แผนภูมิระดับความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการ โดยภาพรวม	61
4-3 แผนภูมิระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ จำแนกตามเพศ	62
4-4 แผนภูมิระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ จำแนกตามเพศ.....	63
4-5 แผนภูมิระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ จำแนกตามสถานภาพสมรส....	64
4-6 แผนภูมิระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ จำแนกตามสถานภาพสมรส	65
4-7 แผนภูมิระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ จำแนกตามอายุ	66
4-8 แผนภูมิระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ จำแนกตามอายุ.....	67
4-9 แผนภูมิระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ จำแนกตามอายุราชการ.....	68
4-10 แผนภูมิระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ จำแนกตามอายุราชการ	69
4-11 แผนภูมิระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา..	70
4-12 แผนภูมิระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา	72
4-13 แผนภูมิระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ จำแนกตามประเภท ตำแหน่งงาน	73
4-14 แผนภูมิระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ จำแนกตามประเภท ตำแหน่งงาน	78