

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนข้าราชการกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
LSD	แทน	ค่าวิกฤตของ Least Significant Difference
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
df	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
p	แทน	ความน่าจะเป็น

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 191 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.39 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน

3. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งงาน

4. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ และระดับการศึกษา

5. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุราชการ และประเภทตำแหน่งงาน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	41	22.0
หญิง	145	78.0
รวม	186	100.0
สถานภาพ		
โสด	105	56.5
สมรส	81	43.5
รวม	186	100.0
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	0	0
25 ปี – 35 ปี	55	29.6
36 ปี ขึ้นไป	131	70.4
รวม	186	100.0

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุราชการ		
น้อยกว่า 5 ปี	15	8.1
5-10 ปี	59	31.7
11 ปี ขึ้นไป	112	60.2
รวม	186	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	3.8
ปริญญาตรี	102	54.8
สูงกว่าปริญญาตรี	77	41.4
รวม	186	100.0
ประเภทตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	23	12.4
นักสังคมสงเคราะห์	11	5.9
นักพัฒนาสังคม	10	5.4
บุคลากร	34	18.3
นิติกร	22	11.8
นักวิชาการพัฒนาสังคม	19	10.2
นักวิชาการเงินและบัญชี	15	8.1
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	16	8.6
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	14	7.5
เจ้าพนักงานธุรการ	11	5.9
เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์	11	5.9
รวม	186	100.0

จากตารางที่ 4-1 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 186 คิดเป็นร้อยละ 100 โดยจำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคลได้ดังนี้

เพศ พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 145 คน คิดเป็น ร้อยละ 78.0 และเพศชายจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0

สถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 และสมรสจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5

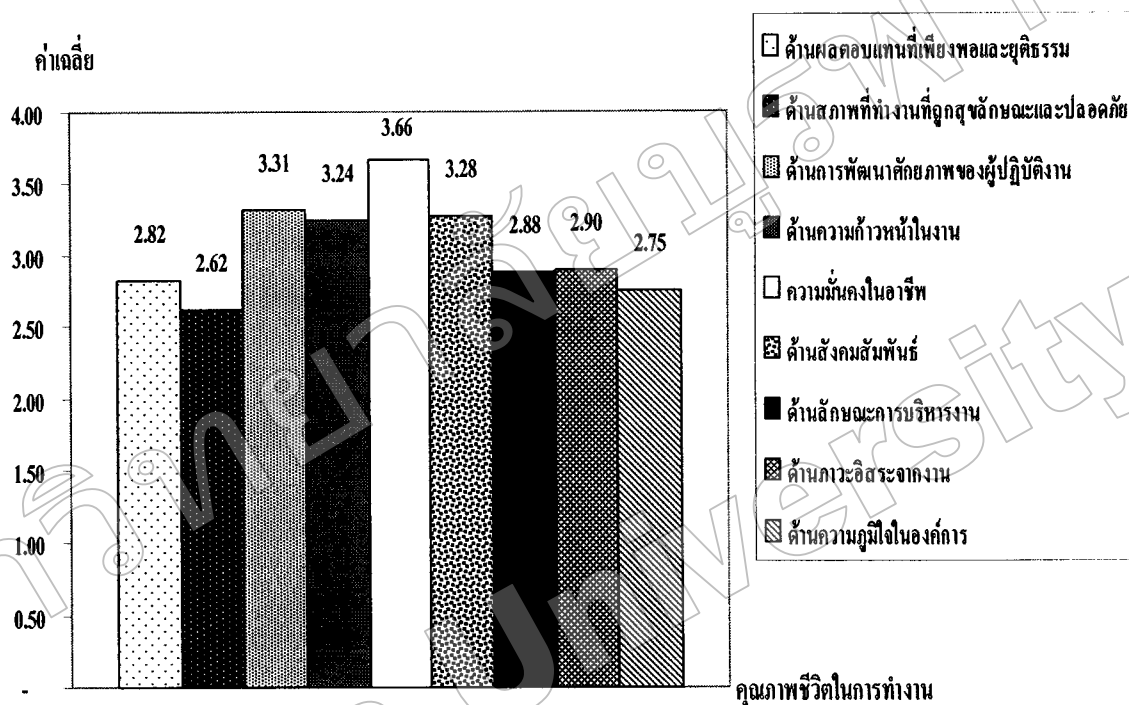
อายุ พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป จำนวน 131 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.4 และมีอายุ 25 ปี – 35 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6

อายุราชการ พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการ 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 มีอายุราชการ 5 – 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 และ น้อยที่สุดมีอายุราชการ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1

ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

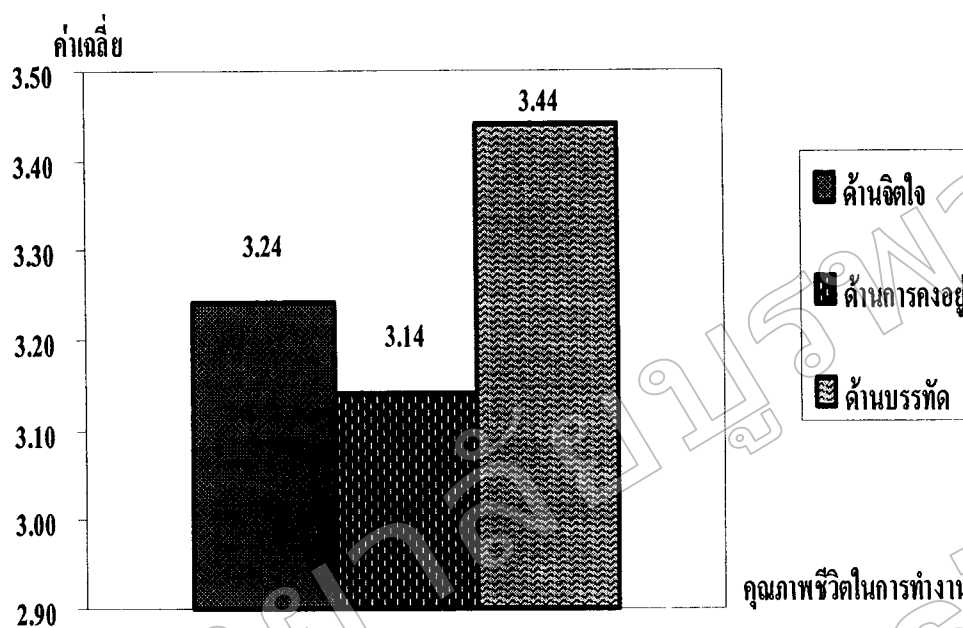
ประเภทตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นบุคลากร จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 รองลงมา เป็นเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 เป็น นิติกรจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 เป็นนักวิชาการพัฒนา สังคม จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 เป็นเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 เป็นนักวิชาการเงินและบัญชีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 เป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และเป็น นักสังคมสงเคราะห์ เจ้าหน้าที่งานธุรการ เจ้าหน้าที่ วิเทศสัมพันธ์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และน้อยที่สุดเป็นนักพัฒนาสังคม จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับข้อมูล
 เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน
 ผลการวิเคราะห์ ดังภาพที่ 4-1 – 4-2



ภาพที่ 4-1 แผนภูมิระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ โดยภาพรวม

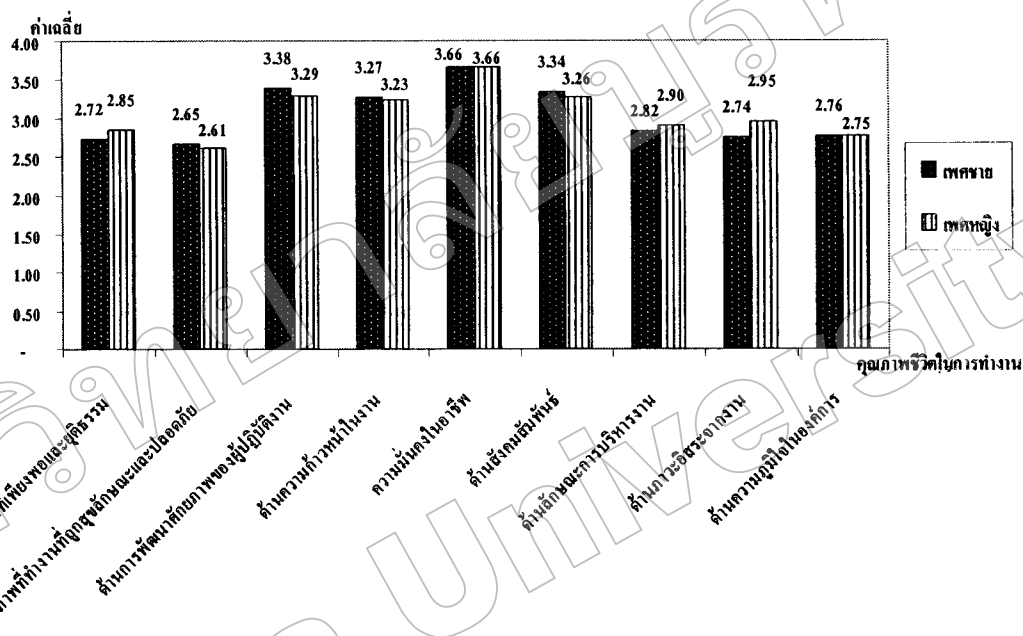
จากภาพที่ 4-1 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.66$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.31$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.28$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.24$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 2.90$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.88$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.82$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.75$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.62$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$)



ภาพที่ 4-2 แผนภูมิระดับความผูกพันต่อองค์การข้าราชการ โดยภาพรวม

จากภาพที่ 4-2 แสดงว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.44$) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.24$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.14$) และรวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$)

3. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์ ดังภาพที่ 4-3 – 4

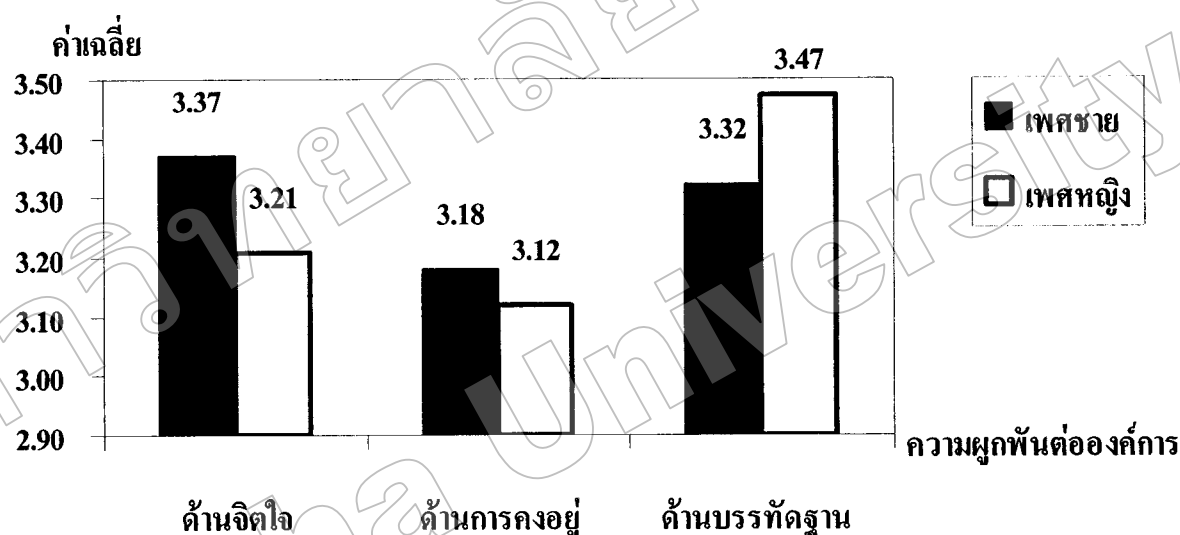


ภาพที่ 4-3 แผนภูมิระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ จำแนกตามเพศ

จากภาพที่ 4-3 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังนี้

เพศชาย มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.66$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.38$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.34$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.27$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 2.95$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.85$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.82$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.75$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.61$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเพศชายสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$)

เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.66$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.29$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.26$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.23$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.90$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.76$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 2.74$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.72$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.61$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเพศหญิงสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$)

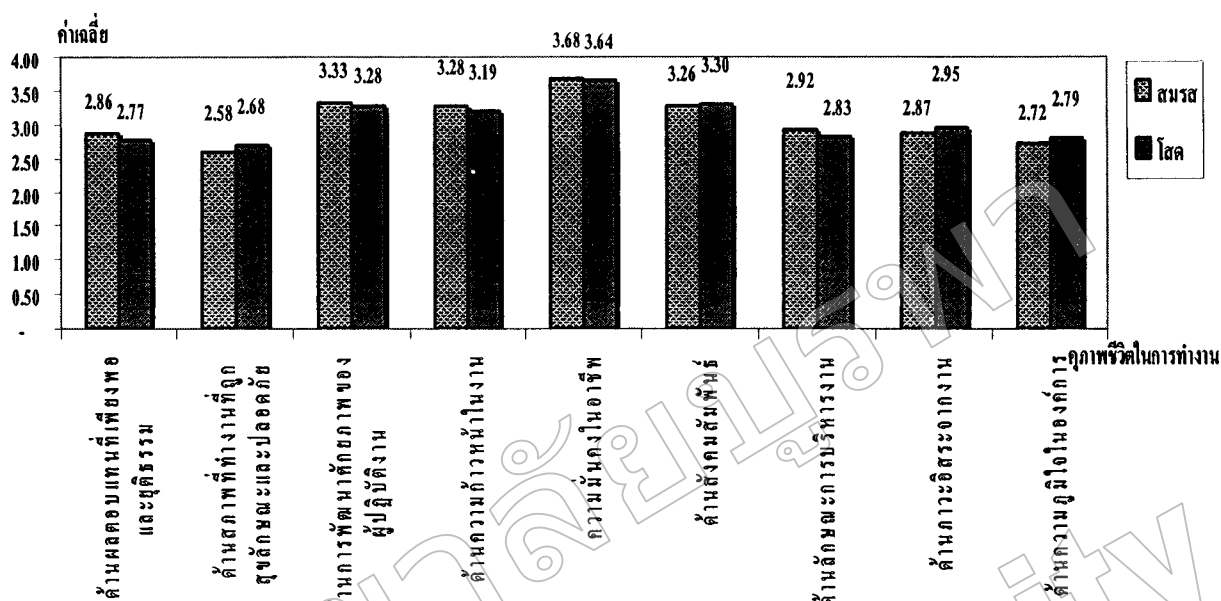


ภาพที่ 4-4 แผนภูมิระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ จำแนกตามเพศ

จากภาพที่ 4-4 แสดงว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังนี้

เพศชาย มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.37$) ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.32$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.18$) และรวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$)

เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.47$) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.21$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.12$) และรวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$)

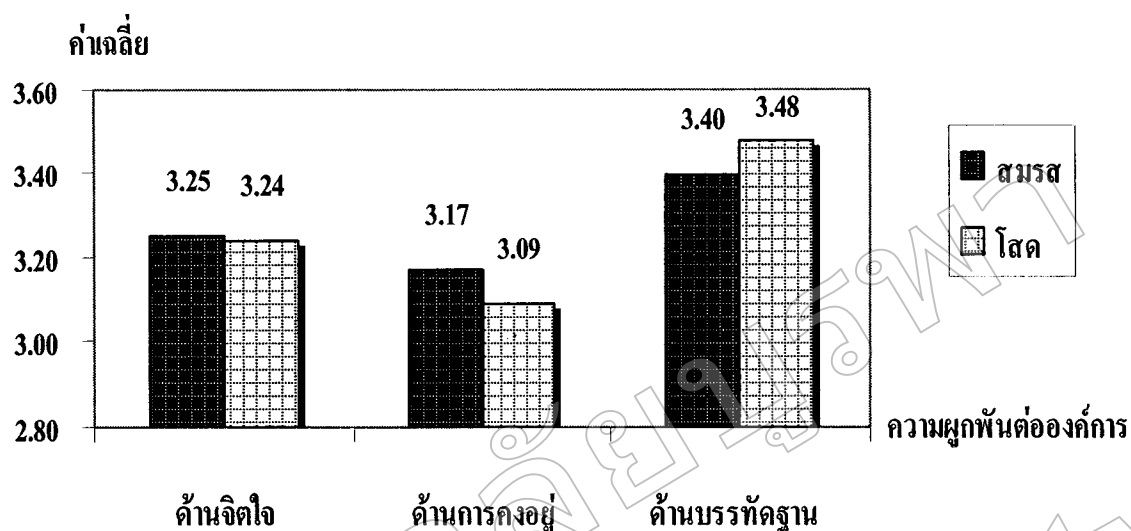


ภาพที่ 4-5 แผนภูมิระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

จากภาพที่ 4-5 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพ ปรากฏผลดังนี้

สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.33$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.26$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.28$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.92$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 2.87$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.86$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.72$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.58$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$)

สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.64$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.30$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.28$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.28$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 2.95$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.83$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.79$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.77$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.68$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่มีสถานภาพโสดสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$)

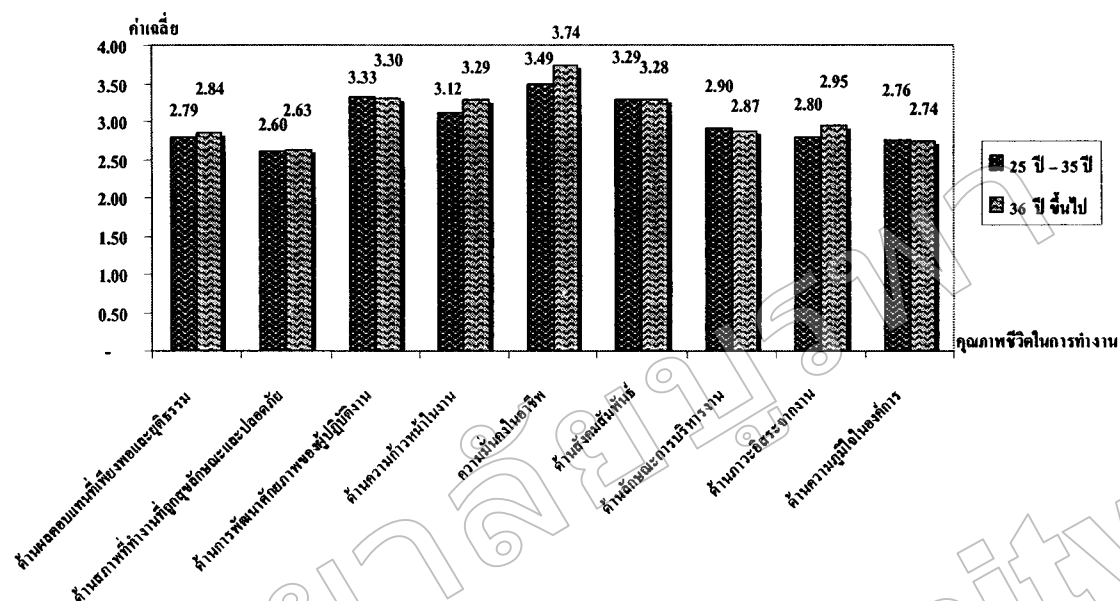


ภาพที่ 4-6 แผนภูมิระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

จากภาพที่ 4-6 แสดงว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพ ปรากฏผลดังนี้

สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ระดับ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.40$) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.25$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.17$) และรวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$)

สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ระดับ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.48$) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.24$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.09$) และรวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$)

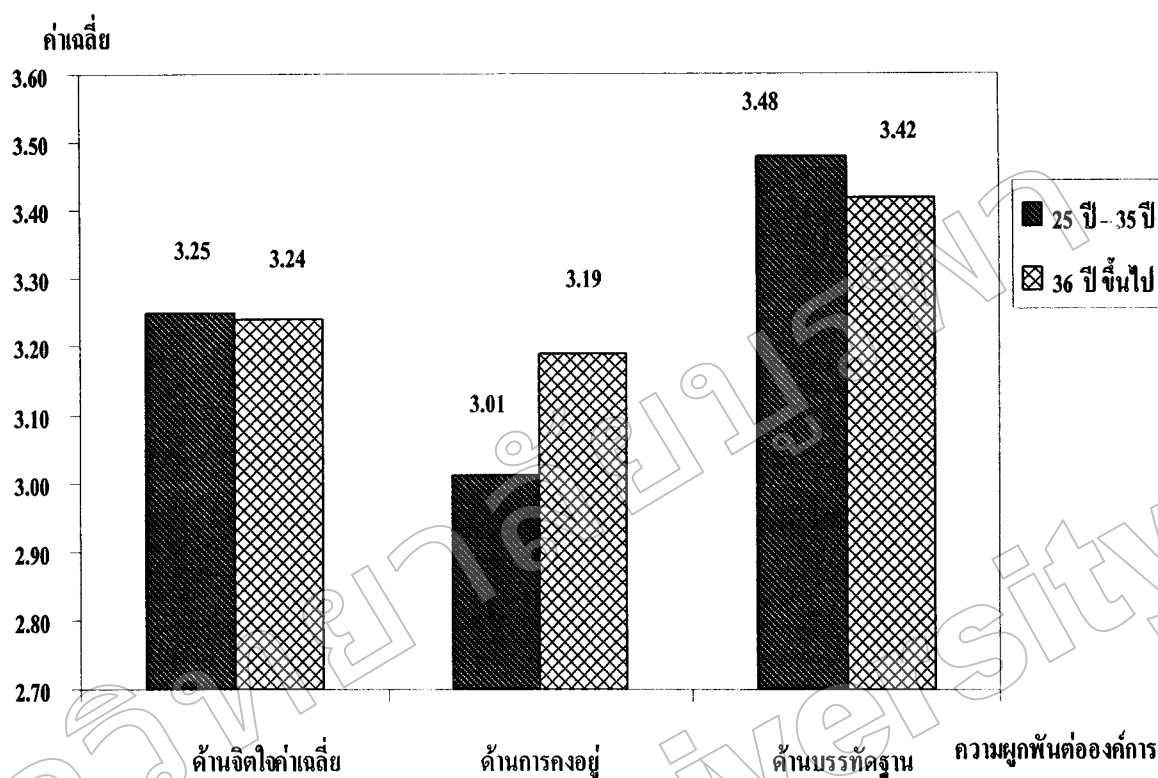


ภาพที่ 4-7 แผนภูมิระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ จำแนกตามอายุ

จากภาพที่ 4-7 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุ ปรากฏผลดังนี้

ข้าราชการที่มีอายุ 25 ปี - 35 ปี มีค่าเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.49$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.33$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.29$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.12$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.90$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 2.95$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.84$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.76$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.60$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่มีอายุ 25 ปี - 35 ปี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$)

ข้าราชการที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.74$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.28$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.30$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.29$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 2.95$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.83$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.74$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.84$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.63$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$)

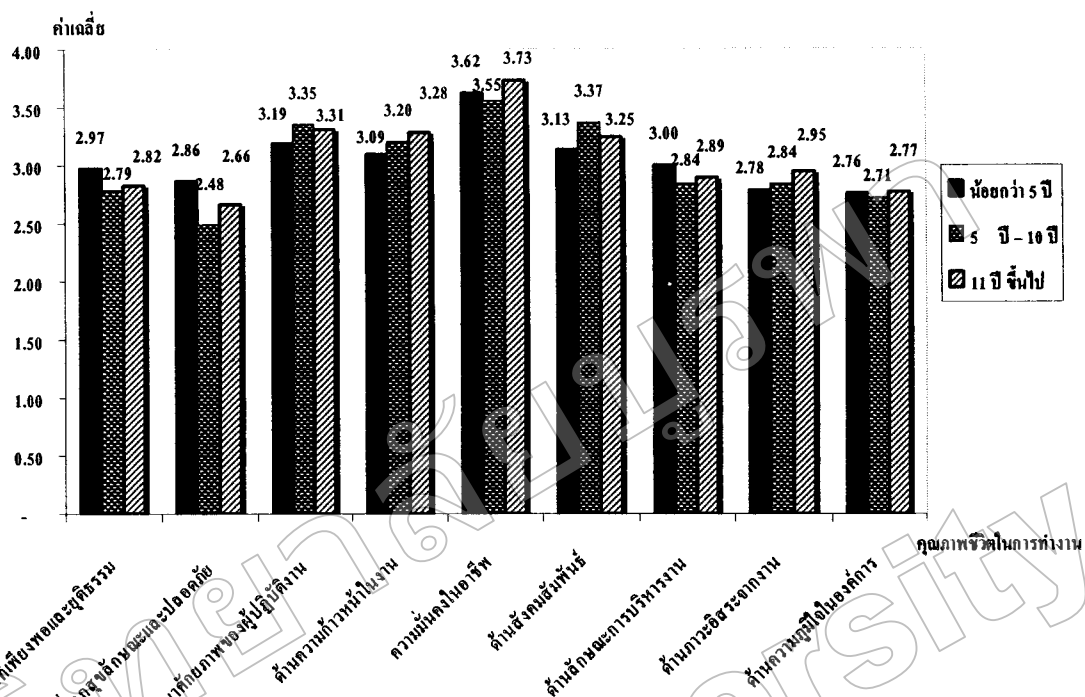


ภาพที่ 4-8 แผนภูมิระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ จำแนกตามอายุ

จากภาพที่ 4-8 แสดงว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุ ปรากฏผลดังนี้

ข้าราชการที่มีอายุ 25 ปี – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.48$) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.25$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.01$) และรวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$)

ข้าราชการที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.42$) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.24$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.19$) และรวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$)



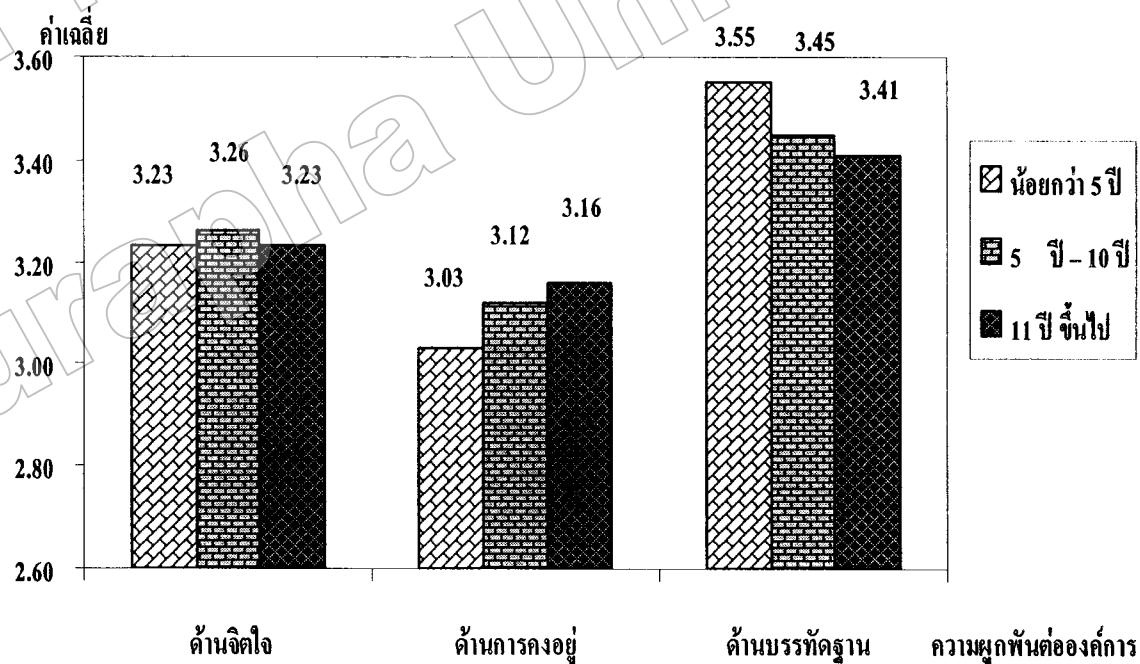
ภาพที่ 4-9 แผนภูมิระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ จำแนกตามอายุราชการ

จากภาพที่ 4-9 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุราชการ ปรากฏผลดังนี้ ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.62$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.19$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.13$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.09$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.00$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.97$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องปลอดภัยและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.86$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.76$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 2.78$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$)

ข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.55$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.37$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.35$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.20$) ด้านภาวะอิสระ

จากงาน ($\bar{X} = 2.84$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.84$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.79$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.71$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.48$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 5-10 ปี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$)

ข้าราชการที่มีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.73$) อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.31$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.28$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.25$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 2.95$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.89$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.82$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.77$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.66$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่มีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$)



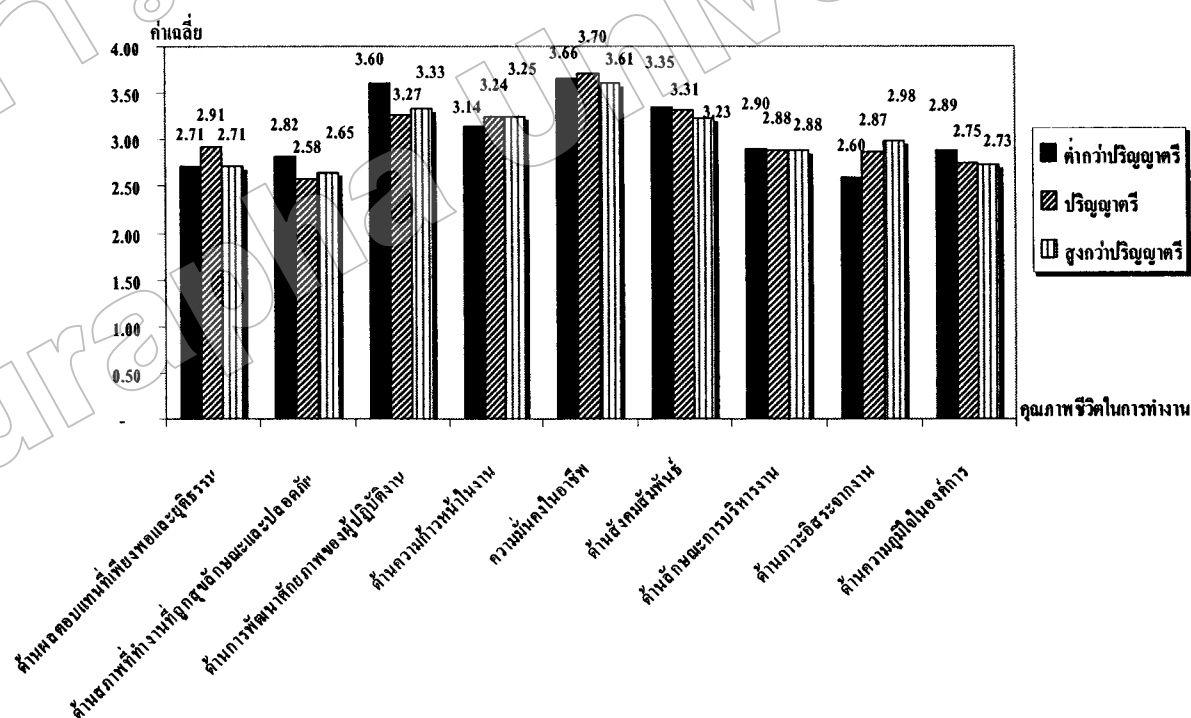
ภาพที่ 4-10 แผนภูมิระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ จำแนกตามอายุราชการ

จากภาพที่ 4-10 แสดงว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุราชการ ปรากฏผลดังนี้

ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=3.55$) ด้านจิตใจ ($\bar{X}=3.23$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X}=3.03$) และรวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$)

ข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=3.45$) ด้านจิตใจ ($\bar{X}=3.26$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X}=3.12$) และรวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.28$)

ข้าราชการที่มีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=3.41$) ด้านจิตใจ ($\bar{X}=3.23$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X}=3.16$) และรวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$)



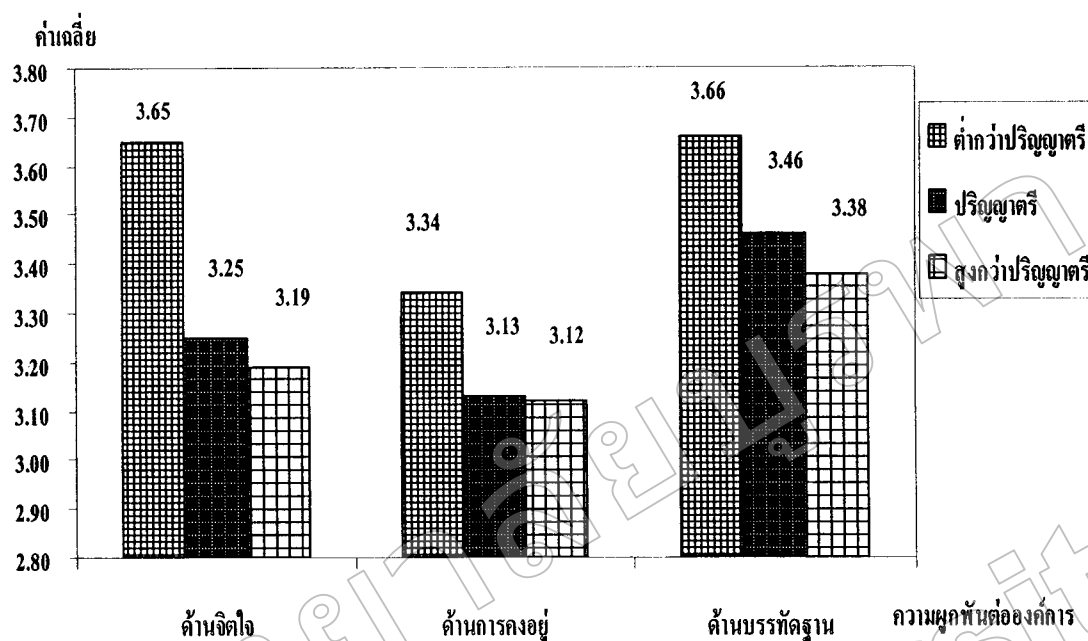
ภาพที่ 4-11 แผนภูมิระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา

จากภาพที่ 4-11 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.66$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.60$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.35$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.14$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.90$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.89$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.82$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.71$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 2.60$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$)

ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.70$) อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.31$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.27$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.24$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 2.87$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.88$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.91$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.75$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.58$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$)

ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.61$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.23$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.33$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.25$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 2.98$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.88$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.71$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.73$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.65$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$)



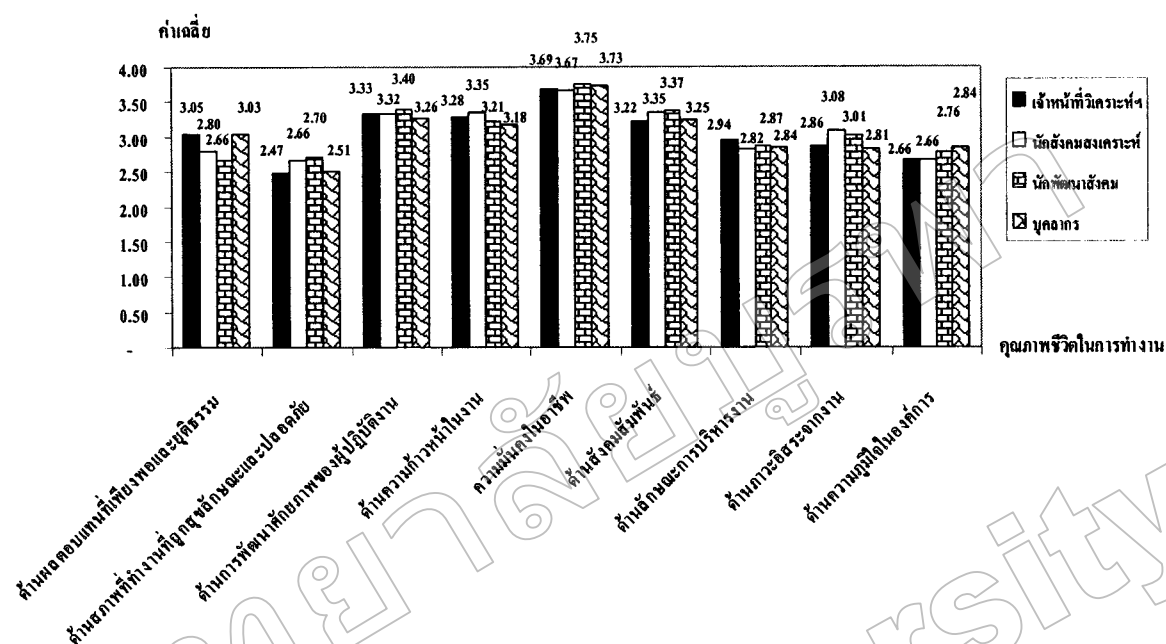
ภาพที่ 4-12 แผนภูมิระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา

จากภาพที่ 4-12 แสดงว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ดังนี้ ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.66$) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.65$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.34$) และรวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.55$)

ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ดังนี้ ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.46$) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.25$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.13$) และรวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$)

ข้าราชการที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ดังนี้ ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.38$) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.19$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.12$) และรวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$)



ภาพที่ 4-13 แผนภูมิระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

จากภาพที่ 4-13 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงานปรากฏผลดังนี้

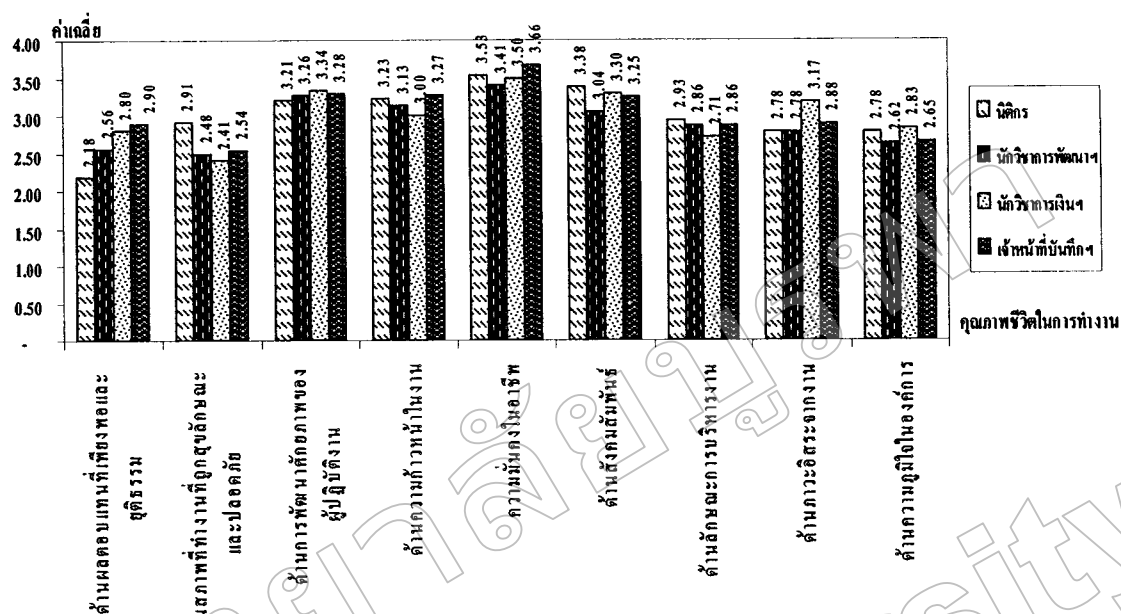
ข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน มีค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.69$) อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.33$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.28$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.22$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.05$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.94$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 2.86$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.66$) ด้านสภาพที่ทำงานที่เอื้อสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.47$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$)

ข้าราชการที่มีตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.67$) อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้

ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.35$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.35$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.32$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.28$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 3.01$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.66$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.80$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.80$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$)

ข้าราชการที่มีตำแหน่งนักพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.75$) อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.40$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.37$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.21$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 3.01$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.87$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.76$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.70$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.66$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งนักพัฒนาสังคม สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$)

ข้าราชการที่มีตำแหน่งบุคลากร มีค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.73$) อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.26$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.25$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.18$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 2.81$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.84$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.84$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.51$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.03$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$)



ภาพที่ 4-13 (ต่อ)

จากภาพที่ 4-13 (ต่อ) แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน ปรากฏผลดังนี้

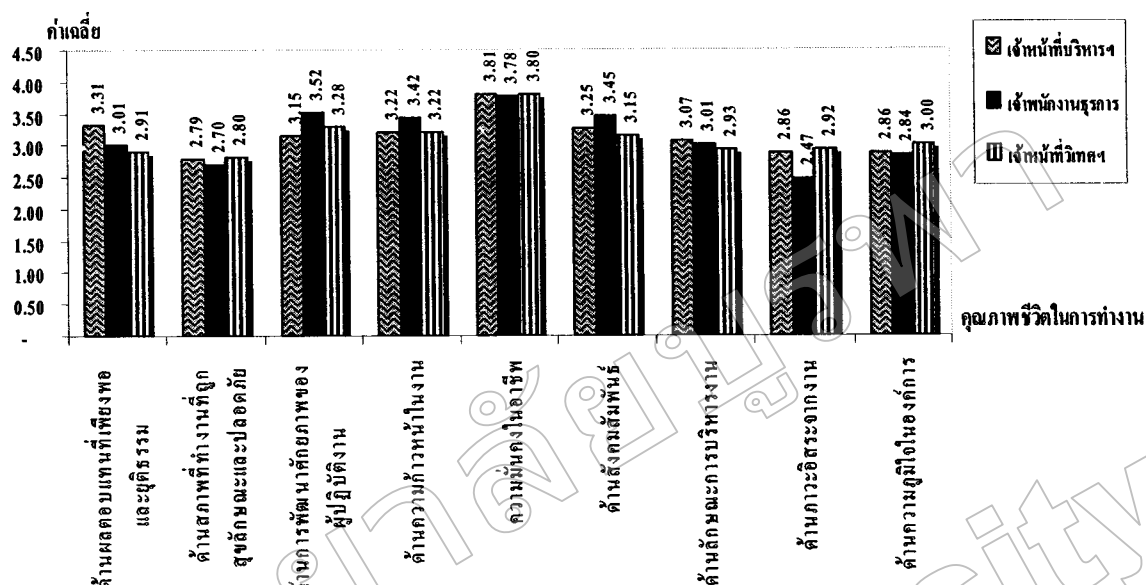
ข้าราชการที่มีตำแหน่งนิตกร มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.53$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.38$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.23$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.21$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.93$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.91$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 2.78$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.78$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.18$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งนิตกร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$)

ข้าราชการที่มีตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.41$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.26$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.13$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.04$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.86$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 2.78$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.62$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.56$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะ

และปลอดภัย ($\bar{X} = 2.48$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาสังคม สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$)

ข้าราชการที่มีตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.50$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.34$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.30$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 3.17$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.00$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.83$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.80$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.71$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.41$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$)

ข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.66$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.28$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.27$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.25$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.90$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 2.88$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.86$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 2.65$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.54$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$)



ภาพที่ 4-13 (ต่อ)

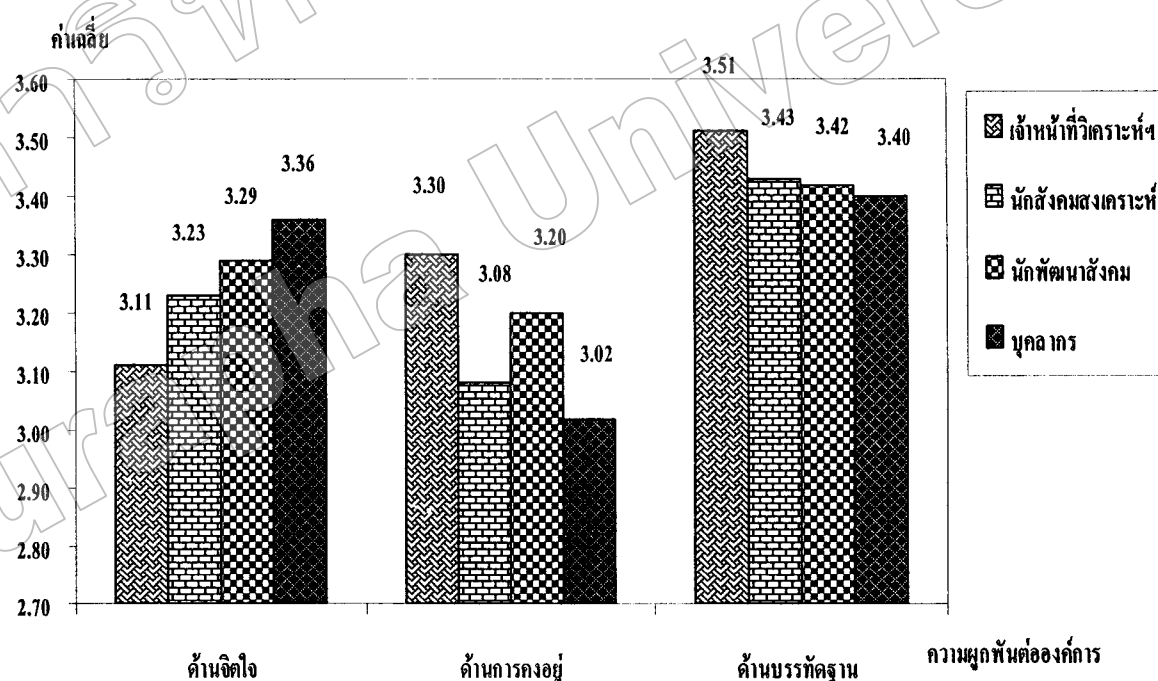
จากภาพที่ 4-13 (ต่อ) แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน ปรากฏผลดังนี้

ข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X}=3.81$) อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.31$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.25$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}=3.22$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.15$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X}=3.07$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X}=2.79$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X}=2.86$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X}=2.86$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.15$)

ข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ มีค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X}=3.78$) อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.52$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.45$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}=3.42$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.01$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X}=3.01$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X}=2.84$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย

($\bar{X}=2.70$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X}=2.47$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.13$)

ข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X}=3.80$) อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.28$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}=3.22$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.15$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X}=3.00$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X}=2.93$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X}=2.92$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=2.91$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X}=2.80$) และรวมทุกด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.11$)



ภาพที่ 4-14 แผนภูมิระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

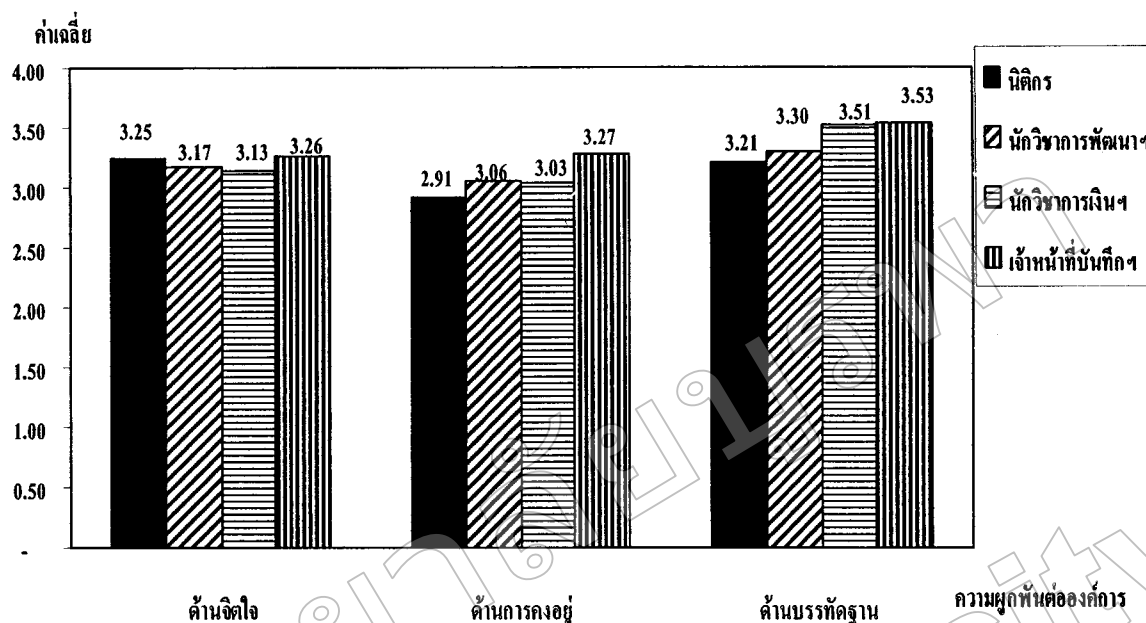
จากภาพที่ 4-14 แสดงว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามประเภท ตำแหน่งงาน ปรากฏผลดังนี้

ข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน มีค่าเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ใน ระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=3.51$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X}=3.30$) ด้านจิตใจ ($\bar{X}=3.11$) รวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$)

ข้าราชการที่มีตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=3.43$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X}=3.08$) ด้านจิตใจ ($\bar{X}=3.23$) รวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.25$)

ข้าราชการที่มีตำแหน่งนักพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=3.42$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X}=3.20$) ด้านจิตใจ ($\bar{X}=3.29$) รวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งนักพัฒนาสังคม สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$)

ข้าราชการที่มีตำแหน่งบุคลากร มีค่าเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=3.40$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X}=3.02$) ด้านจิตใจ ($\bar{X}=3.36$) รวมทุกด้าน ระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งบุคลากร สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$)



ภาพที่ 4-14 (ต่อ)

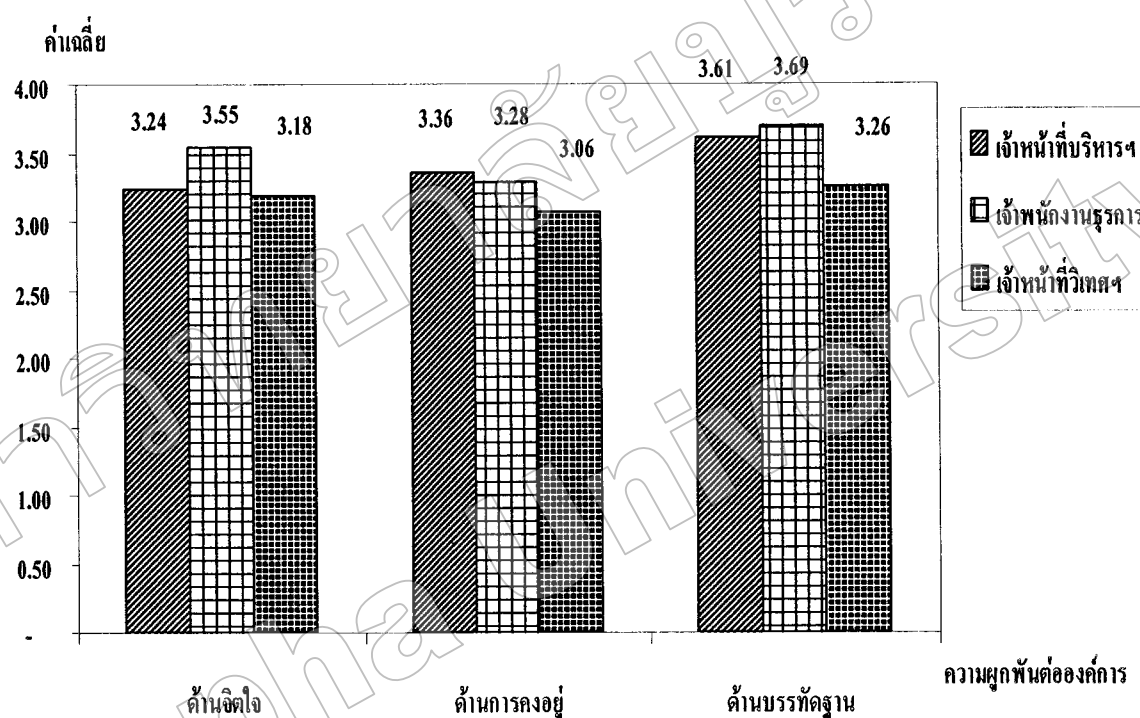
จากภาพที่ 4-14 (ต่อ) แสดงว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน ปรากฏผลดังนี้

ข้าราชการที่มีตำแหน่งนิติกร มีค่าเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.25$) ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.21$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 2.91$) รวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งนิติกร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$)

ข้าราชการที่มีตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.30$) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.17$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.06$) รวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาสังคมสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$)

ข้าราชการที่มีตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี มีค่าเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.51$) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.13$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.03$) รวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$)

ข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล มีค่าเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.53$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.27$) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.26$) รวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)



ภาพที่ 4-14 (ต่อ)

จากภาพที่ 4-14 (ต่อ) แสดงว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามประเภท ตำแหน่งงาน ปรากฏผลดังนี้

ข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.61$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.36$) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.24$) รวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$)

ข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ มีค่าเฉลี่ยด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.30$) อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.55$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.28$) รวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.51$)

ข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.26$) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.18$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.06$) รวมทุกด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งนักวิชาการเงิน และบัญชีสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$)

4. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ และระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-2 – 4-9

ตารางที่ 4-2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศชาย (n = 41)			เพศหญิง (n = 145)			t	p
	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	$\bar{X}$	อันดับที่	SD		
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.72	8	0.80	2.85	7	0.62	-0.98	0.33
ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	2.65	9	0.61	2.61	9	0.52	0.39	0.69
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.38	2		0.45	2	0.45	1.04	0.30
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.27	4		0.46	4	0.46	0.56	0.57
ความมั่นคงในอาชีพ	3.66	1		0.56	1	0.61	-0.02	0.98
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.34	3		0.42	3	0.45	1.04	0.30
ด้านลักษณะการบริหารงาน	2.82	5		0.56	6	0.51	-0.73	0.46
ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.74	7		0.61	5	0.55	-2.08	0.03*
ด้านความภูมิใจในองค์กร	2.76	6		0.40	8	0.39	0.17	0.86
รวมทุกด้าน	3.04			0.28		0.25	-0.34	0.73

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-2 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานของเพศหญิงมากกว่าเพศชายส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย (n = 41)			เพศหญิง (n = 145)			t	p
	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	$\bar{X}$	อันดับที่	SD		
ด้านจิตใจ	3.37	1	0.46	3.21	2	0.34	2.48	0.01*
ด้านการคงอยู่	3.18	3	0.47	3.12	3	0.45	0.66	0.50
ด้านบรรทัดฐาน	3.32	2	0.38	3.47	1	0.42	-2.05	0.04*
รวมทุกด้าน	3.29		0.35	3.27		0.32	0.36	0.71

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-3 แสดงว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของเพศชายมากกว่าเพศหญิงและค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ในขณะที่ด้านการคงอยู่ของเพศชายและเพศหญิง มีค่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สมรส (n = 105)			โสด (n = 81)			t	p
	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	$\bar{X}$	อันดับที่	SD		
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.86	7	0.71	2.77	8	0.60	1.01	0.31
ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	2.58	9	0.52	2.68	9	0.55	-1.29	0.19
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.33	2	0.46	3.28	3	0.44	0.80	0.42
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.28	3	0.44	3.19	4	0.48	1.23	0.21
ความมั่นคงในอาชีพ	3.68	1	0.59	3.64	1	0.62	0.52	0.60
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.26	4	0.46	3.30	2	0.42	-0.55	0.57
ด้านลักษณะการบริหารงาน	2.92	5	0.50	2.83	6	0.54	1.08	0.28
ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.87	6	0.55	2.95	5	0.60	-0.86	0.38
ด้านความภูมิใจในองค์กร	2.72	8	0.42	2.79	7	0.35	-1.26	0.20
รวมทุกด้าน	3.06		0.28	3.05		0.22	0.24	0.80

จากตารางที่ 4-4 แสดงว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จำแนกตามสถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	สมรส (n = 105)			โสด (n = 81)			t	p
	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	$\bar{X}$	อันดับที่	SD		
ด้านจิตใจ	3.25	2	0.40	3.24	2	0.34	0.10	0.91
ด้านการคงอยู่	3.17	3	0.47	3.09	3	0.43	1.11	0.26
ด้านบรรทัดฐาน	3.40	1	0.47	3.48	1	0.34	-1.22	0.22
รวมทุกด้าน	3.27		0.36	3.27		0.27	0.05	0.95

จากตารางที่ 4-5 แสดงว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพสมรส
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-6 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	25 ปี – 35 ปี (n = 55)			36 ปี ขึ้นไป (n = 131)			t	p
	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	$\bar{X}$	อันดับที่	SD		
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.79	7	0.72	2.84	7	0.64	0.41	0.67
ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	2.60	9	0.56	2.63	9	0.53	-0.27	0.78
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.33	2	0.43	3.30	2	0.46	0.45	0.65
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.12	4	0.43	3.29	3	0.47	-2.25	0.02*
ความมั่นคงในอาชีพ	3.49	1	0.57	3.74	1	0.60	-2.63	0.00**
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.29	3	0.37	3.28	4	0.47	0.12	0.89
ด้านลักษณะการบริหารงาน	2.90	5	0.44	2.87	6	0.55	0.32	0.74
ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.80	6	0.51	2.95	5	0.59	-1.78	0.07
ด้านความภูมิใจในองค์กร	2.76	8	0.33	2.74	8	0.41	0.37	0.70
รวมทุกด้าน	3.01		0.21	3.07		0.27	-1.65	0.10

** $p < .01$

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-6 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความมั่นคงในอาชีพ ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และ ($p < .05$) โดยที่ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานของข้าราชการที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปมากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 25 ปี – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และด้านความมั่นคงในอาชีพของข้าราชการที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปมากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 25 ปี – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-7 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	25 ปี – 35 ปี (n = 55)			36 ปี ขึ้นไป (n = 131)			t	p
	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	$\bar{X}$	อันดับที่	SD		
ด้านจิตใจ	3.25	2	0.34	3.24	2	0.39	0.26	0.79
ด้านการคงอยู่	3.01	3	0.45	3.19	3	0.45	-2.51	0.01*
ด้านบรรทัดฐาน	3.48	1	0.35	3.42	1	0.44	0.93	0.35
รวมทุกด้าน	3.25		0.27	3.28		0.34	-0.76	0.44

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-7 แสดงว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ของข้าราชการ
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านการคงอยู่ของข้าราชการที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 25 ปี – 35 ปี
ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-8 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา (เนื่องจากระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีเพียง 7 คน ซึ่งมีจำนวนน้อยมากจึงนำมารวมกับระดับการศึกษาปริญญาตรี)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรีและ ปริญญาตรี (n = 109)			สูงกว่าปริญญาตรี (n = 77)			t	p
	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	$\bar{X}$	อันดับที่	SD		
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.90	5	0.69	2.71	8	0.61	1.91	0.05*
ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	2.60	9	0.56	2.65	9	0.50	-0.69	0.49
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.30	3	0.45	3.33	2	0.45	-0.54	0.58
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.23	4	0.49	3.25	3	0.43	-0.19	0.84
ความมั่นคงในอาชีพ	3.70	1	0.57	3.61	1	0.64	1.01	0.31
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.32	2	0.39	3.23	4	0.50	1.31	0.19
ด้านลักษณะการบริหารงาน	2.88	6	0.48	2.88	6	0.57	-0.09	0.92
ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.85	7	0.55	2.98	5	0.60	-1.43	0.15
ด้านความภูมิใจในองค์กร	2.76	8	0.36	2.73	7	0.43	0.54	0.58
รวมทุกด้าน	3.06		0.23	3.04		0.29	0.46	0.64

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-8 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-9 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จำแนกตามระดับการศึกษา (เนื่องจากระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีเพียง 7 คน
ซึ่งมีจำนวนน้อยมากจึงนำมารวมกับระดับการศึกษาปริญญาตรี)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรีและ ปริญญาตรี (n = 109)			สูงกว่าปริญญาตรี (n = 77)			t	p
	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	$\bar{X}$	อันดับที่	SD		
ด้านจิตใจ	3.28	2	0.34	3.19	2	0.41	1.48	0.13
ด้านการคงอยู่	3.15	3	0.47	3.12	3	0.44	0.34	0.72
ด้านบรรทัดฐาน	3.47	1	0.41	3.38	1	0.43	1.46	0.14
รวมทุกด้าน	3.30		0.31	3.23		0.34	1.36	0.17

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-9 แสดงว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุราชการ และประเภทตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-10-4-15

ตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุราชการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.40	0.20	0.45	0.63
	ภายในกลุ่ม	183	81.83	0.44		
	รวม	185	82.24			
ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	2.28	1.14	4.01	0.02*
	ภายในกลุ่ม	183	52.11	0.28		
	รวม	185	54.40			
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.30	0.15	0.73	0.47
	ภายในกลุ่ม	183	38.10	0.20		
	รวม	185	38.41			
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.57	0.28	1.33	0.26
	ภายในกลุ่ม	183	39.73	0.21		
	รวม	185	40.30			
ความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.18	0.59	1.63	0.19
	ภายในกลุ่ม	183	66.47	0.36		
	รวม	185	67.66			
ด้านสังคมสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.87	0.43	2.21	0.11
	ภายในกลุ่ม	183	36.27	0.19		
	รวม	185	37.14			
ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.15	0.57	0.56
	ภายในกลุ่ม	183	50.23	0.27		
	รวม	185	50.55			

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.78	0.39	1.17	0.31
	ภายในกลุ่ม	183	60.79	0.33		
	รวม	185	61.57			
ด้านความภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	0.46	0.63
	ภายในกลุ่ม	183	28.60	0.15		
	รวม	185	28.74			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	1.04	0.35
	ภายในกลุ่ม	183	12.41	0.06		
	รวม	185	12.56			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-10 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD

ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพที่ทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		2.86	2.48	2.66
น้อยกว่า 5 ปี	2.86	-	0.38*	0.19
5-10 ปี	2.48		-	0.18*
11 ปี ขึ้นไป	2.66			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-11 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพ
ที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ของข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี กับข้าราชการ
ที่มีอายุราชการที่มีอายุราชการ 5-10 ปี และ ข้าราชการที่มีอายุราชการที่มีอายุราชการ 5-10 ปี กับ
ข้าราชการที่มีอายุราชการที่มีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
โดยที่ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการที่มี
อายุราชการ 5-10 ปี ข้าราชการที่มีอายุราชการที่มีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า
ข้าราชการที่มีอายุราชการที่มีอายุราชการ 5-10 ปี ส่วนข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี
กับข้าราชการที่มีอายุราชการที่มีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จำแนกตามอายุราชการ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.01	0.12	0.88
	ภายในกลุ่ม	183	26.25	0.14		
	รวม	185	26.29			
ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	2	0.22	0.11	0.51	0.59
	ภายในกลุ่ม	183	38.87	0.21		
	รวม	185	39.09			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.26	0.13	0.75	0.47
	ภายในกลุ่ม	183	32.67	0.17		
	รวม	185	32.94			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.00	0.00	0.03	0.97
	ภายในกลุ่ม	183	19.89	0.10		
	รวม	185	19.90			

จากตารางที่ 4-12 แสดงว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุราชการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	10	12.98	1.29	3.28	0.00*
	ภายในกลุ่ม	175	69.25	0.39		
	รวม	185	82.24			
ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	10	3.91	0.39	1.35	0.20
	ภายในกลุ่ม	175	50.48	0.28		
	รวม	185	54.40			
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	10	1.20	0.12	0.56	0.83
	ภายในกลุ่ม	175	37.20	0.21		
	รวม	185	38.41			
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	10	1.97	0.19	0.90	0.53
	ภายในกลุ่ม	175	38.33	0.21		
	รวม	185	40.30			
ความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	10	2.54	0.25	0.68	0.73
	ภายในกลุ่ม	175	65.12	0.37		
	รวม	185	67.66			
ด้านสังคมสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	10	2.01	0.20	1.00	0.44
	ภายในกลุ่ม	175	35.13	0.20		
	รวม	185	37.14			
ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	10	1.28	0.12	0.45	0.91
	ภายในกลุ่ม	175	49.26	0.28		
	รวม	185	50.55			
ด้านภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	10	5.03	0.50	1.55	0.12
	ภายในกลุ่ม	175	56.53	0.32		
	รวม	185	61.57			

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านความภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	10	1.92	0.19	1.25	0.25
	ภายในกลุ่ม	175	26.82	0.15		0.43
	รวม	185	28.74			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	10	0.68	0.06	1.00	
	ภายในกลุ่ม	175	11.87	0.06		
	รวม	185	12.56			

* $p < .01$

จากตารางที่ 4-13 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4-14 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในการทำงานของข้าราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	เจ้าหน้าที่		นักสังคม		นักพัฒนา		บุคลากร	นิติกร	นักวิชาการ		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่		เจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่
		วิเคราะห์	วิเคราะห์	วิเคราะห์	วิเคราะห์	วิเคราะห์	วิเคราะห์			วิเคราะห์	วิเคราะห์	วิเคราะห์	วิเคราะห์	วิเคราะห์	วิเคราะห์	วิเคราะห์	วิเคราะห์	
		3.06	3.08	3.08	3.08	3.05	2.99	2.90	3.01	3.03	3.13	3.15	3.13	3.11				
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	3.06		-0.02	-0.02	0.06	0.15	0.04	0.02	-0.09	-0.07	-0.05							
นักสังคมสงเคราะห์	3.08		-0.00	0.08	0.17*	0.07	0.04	-0.06	-0.05	-0.03								
นักพัฒนาสังคม	3.08		-0.03	0.08	0.17*	0.07	0.04	-0.09	-0.08	-0.06								
บุคลากร	3.05		0.05	0.14	0.04	0.01	-0.15	-0.14	-0.11									
นิติกร	2.99		0.08	0.08	-0.10	-0.12	-0.22*	-0.20										
นักวิชาการพัฒนา	2.90		-0.02	-0.02	-0.14	-0.12	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10
นักวิชาการเงิน	3.01		-0.02	-0.02	-0.14	-0.12	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10
เจ้าหน้าที่บันทึก	3.03		-0.02	-0.02	-0.14	-0.12	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10
เจ้าหน้าที่บริหาร	3.15		-0.02	-0.02	-0.14	-0.12	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10
เจ้าหน้าที่บริหาร	3.13		-0.02	-0.02	-0.14	-0.12	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	3.11		-0.02	-0.02	-0.14	-0.12	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10	-0.10

* p<.05

จากตารางที่ 4-14 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของ ข้าราชการที่มีตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ตำแหน่งนักพัฒนาสังคม ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาสังคม ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ข้าราชการที่มีตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ตำแหน่งนักพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาสังคม อันเนื่องมาจากตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์เป็นตำแหน่งวิชาชีพ เฉพาะจึงทำให้มีโอกาสเจริญเติบโตในสายงานมากกว่าตำแหน่งอื่น เป็นผลทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมาก และข้าราชการที่มีตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปและข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการส่วนตำแหน่งอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	10	2.03	0.20	1.46	0.15
	ภายในกลุ่ม	175	24.26	0.13		
	รวม	185	26.29			
ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	10	3.06	0.30	1.49	0.14
	ภายในกลุ่ม	175	36.02	0.20		
	รวม	185	39.09			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	10	2.74	0.27	1.59	0.11
	ภายในกลุ่ม	175	30.20	0.17		
	รวม	185	32.94			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	10	1.53	0.15	1.46	0.15
	ภายในกลุ่ม	175	18.36	0.10		
	รวม	185	19.90			

จากตารางที่ 4-15 แสดงว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ตารางที่ 4-16 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน	รวมทุกด้าน
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.00	0.32**	0.34**	0.30**
ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	0.27**	0.17*	0.24**	0.29**
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	0.36**	0.14*	0.25**	0.32**
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.34**	0.28**	0.15*	0.33**
ความมั่นคงในอาชีพ	0.33**	0.56**	0.40**	0.56**
ด้านสังคมสัมพันธ์	0.53**	0.37**	0.32**	0.51**
ด้านลักษณะการบริหารงาน	0.27**	0.14*	0.28**	0.29**
ด้านภาวะอิสระจากงาน	-0.02	0.00	0.11	0.03
ด้านความภูมิใจในองค์กร	0.30**	-0.08	0.18*	0.15*
รวมทุกด้าน	0.49**	0.45**	0.52**	0.62**

** $p < .01$

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-16 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดย

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ สูงสุดในระดับน้อยกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์สูงสุดในระดับน้อยกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์สูงสุดในระดับน้อยกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์สูงสุดในระดับน้อยกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์สูงสุดในระดับปานกลางกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์สูงสุดในระดับปานกลางกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์สูงสุดในระดับน้อยกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์สูงสุดในระดับน้อยกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ