

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

Quality of Work Life and Organizational Commitment of Personnel of the Office
of the Permanent Secretary for Higher Education, Science, Research and Innovation

ธิดารัตน์ ดวงจันทร์

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Tidarat Doungjan

E-mail: 6314154021@rumail.ru.ac.th.

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จำนวน 280 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีตำแหน่งข้าราชการ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล แตกต่างกันไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันไป

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ร้อยละ 59.30 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

The purpose of this study is to investigate a degree of quality of work life of personal, to examine a degree of organizational commitment of personal, to compare quality of work life and organizational commitment as classified by personal background and to examine the influence of quality of work life on organizational commitment of Personnel of the Office of the Permanent Secretary for Higher Education, Science, Research and Innovation. the samples used in this study were Personnel of the Office of the Permanent Secretary for Higher Education, Science, Research and Innovation By collecting data from a sample of 280 people. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression.

The study indicated that the most the personnel in the Office of the Permanent Secretary for Higher Education, Science, Research and Innovation. of the respondents were female, government official, received Bachelor's Degree, of them has 6-10 years of work experience. The quality of work life of Personnel of the Office of the Permanent Secretary for Higher Education, Science, Research and Innovation was at high level. The organizational commitment of Personnel of the Office of the Permanent Secretary for Higher Education, Science, Research and Innovation was at high level. Comparison of quality of work life and commitment to the organization Categorized by personal characteristics were different, quality of work life and commitment to the organization were different.

The results of hypothesis test show that The quality of work life influence can predict the organizational commitment of personnel of the Office of the Permanent Secretary for Higher Education, Science, Research and Innovation at 59.30 percent. relationship with other people social benefit aspect in terms of income and returns that are sufficient and fair Opportunities for potential development and in terms of progress and stability in work for a safe and health-promoting environment Privacy rights in the workplace and balance between work life and personal life There was no influence on the organizational commitment of the Office of the Permanent Secretary for Higher Education, Science, Research and Innovation personnel. at statistical significance of 0.05 levels.

Keyword: Quality of Work Life, Organizational Commitment

บทนำ

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรภาครัฐ บุคลากรที่มีความผูกพันสูงจะมีแนวโน้มที่จะมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมักมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผลลัพธ์ขององค์กร ไม่ค่อยเผชิญกับภาวะหมดไฟ มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น สามารถสร้างสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีชีวิตความเป็นอยู่และสุขภาพกายและใจที่ดี การที่บุคลากรภาครัฐมีความผูกพันสูงจึงนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร ประสิทธิภาพประสิทธิผลของภาครัฐในการส่งมอบบริการสาธารณะที่ตอบโจทย์ประโยชน์ส่วนรวม นวัตกรรมภาครัฐ ความไว้วางใจจากภาคส่วนต่าง ๆ และด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงกำหนดให้ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ซึ่งให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อม ทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2565)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร จึงถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญต่อบุคลากร เนื่องจากคุณภาพชีวิตมีความสำคัญในการทำงาน เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น สถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีผลต่อองค์กร (1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กร ทำให้องค์กรมีนโยบายและวางแผนคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มที่ (2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากการได้รับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร และ (3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรม หรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น (ขจรศักดิ์ สุขเปรม, 2565)

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เกิดจากความรู้สึกต้องการผูกพันยึดติดกับองค์กร โดยการเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกับองค์กร ยอมรับเอาค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามทุ่มเทให้กับองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก โอนหรือย้ายไปที่อื่น ความผูกพันขององค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะองค์กรใด ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นก็บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น (ขจรศักดิ์ สุขเปรม, 2565 และศิริชัย ศักดิ์ดา, 2559)

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวง ร่วมสนับสนุน ขับเคลื่อนปฏิรูปการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกระทรวงให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนด้านการอุดมศึกษา แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ และแผนอื่น ส่งเสริมการศึกษาระดับอุดมศึกษา จัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ จัดการศึกษาตลอดชีวิต จัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา จัดทำฐานข้อมูลการอุดมศึกษา รวมทั้งวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว เพื่อให้สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการอุดมศึกษา สนับสนุนการกำกับ ตรวจสอบติดตามและประเมินผลตามมาตรฐานการอุดมศึกษา และ

ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการการอุดมศึกษาและคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา ตลอดจนรับผิดชอบราชการที่คณะรัฐมนตรีมีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ มีปลัดกระทรวงเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2562) โดยมีบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 830 คน เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารนโยบายสู่การปฏิบัติทำให้ประสบความสำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้นั้น จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญขององค์การ ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา ระหว่างปี พ.ศ. 2562 – 2564 มีอัตราสูญเสียกำลังคนทั้งสิ้น 133 คน (กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล, 2565) ทำให้กระทบกับองค์การและการทำงานของบุคลากรโดยตลอดมา

ด้วยสาเหตุข้างต้นผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อนำผลการศึกษาวិจัยไปเป็นข้อมูลในการต่อยอดและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์การนานขึ้นอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 830 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% และคำนวณประชากรโดยการเทียบสัดส่วน (Proportional Sample)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ (1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน (2) คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และความต้องการที่จะอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการดำเนินการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดังแต่เดือนมกราคม 2566 ถึงเดือนมีนาคม 2566

สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคล ต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อนำไปเป็นแนวทางปรับปรุงและปรับตัวในการทำงาน
2. นำผลการวิจัยที่ได้ ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติการขององค์การ เพื่อนำไปสู่การรักษาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

แนวคิดและทฤษฎี

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1974 อ้างถึงใน พิศโสภา ที่ฆวางค์, 2560) ได้ให้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ และองค์ประกอบ โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ (1) รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่บุคลากรได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สวัสดิการต่างๆ อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นไปตามมาตรฐานและสังคม เพียงพอต่อการใช้ชีวิต ความยุติธรรม คือ บุคลากรได้รับการประเมินค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงาน มีความคล้ายคลึงกับองค์กรอื่น (2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การทำงานที่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัย อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รู้สึกสะดวกสบายไม่รู้สึกเสี่ยงอันตรายหรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน มากจนเกินไป (3) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การได้รับโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง เช่น การใช้ทักษะความรู้ทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ได้พัฒนาตนเองอย่างแท้จริง งานที่ได้รับมีความหลากหลาย ได้รับโอกาสพัฒนาขีดความสามารถอยู่ตลอดเวลา (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความมั่นคง ในอาชีพ เติบโตในหน้าที่การงาน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน (5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์การ ที่ไม่แบ่งแยกกัน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ความเท่าเทียมกัน

ในการเติบโต ได้รับความเป็นธรรม ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน (6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน หมายถึง การเคารพกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ยอมรับฟังความเห็น ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน เคารพสิทธิส่วนบุคคล มีสิทธิในการพูดถึงการทำงาน เคารพกฎระเบียบ มีสิทธิปกป้องข้อมูลของตนเอง (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสมดุลของการดำรงชีวิตทั้งเวลาส่วนตัวและเวลางาน จัดสรรเวลาได้ มีเวลาพักผ่อนใช้ชีวิตส่วนตัว ปราศจากความเครียดจากการทำงาน (8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง บุคลากรมองเห็นถึงการทำประโยชน์ให้กับสังคมขององค์กร

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยร์ (Steer, 1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรที่เป็นหนึ่งเดียวกันสามารถเข้ากันได้เป็นอย่างดี มีความตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีลักษณะดังนี้ (1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และ (3) ความต้องการที่จะอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งได้อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กร นำมาเป็นแนวทางประเมินจำนวนอัตราการเข้าออกของพนักงานเป็นผลดี สามารถวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการวัดความพึงพอใจของพนักงาน (1) ความผูกพันต่อองค์กร วัดความผูกพันในงานได้อย่างทั่วถึง ดีกว่าความพึงพอใจในงาน แสดงให้เห็นผลลัพธ์การตอบสนองต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม ความพึงพอใจในงานจะมีมุมมองแค่ด้านใดด้านหนึ่ง (2) ความผูกพันต่อองค์กร มีความเสถียรภาพกว่าความพึงพอใจ เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม อาจจะใช้เวลาในการพัฒนาช้า แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง (3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพขององค์กร

3. ข้อมูลทั่วไปและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

เป็นหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการบริหารราชการของกระทรวงที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติราชการ บริหารจัดการทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวงอย่างมีประสิทธิภาพและบูรณาการ เพื่อให้การปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง

หน้าที่และอำนาจ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง และมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ออกกฎกระทรวง ให้สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการบริหารราชการของกระทรวงที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติราชการ บริหารจัดการทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวงอย่างมีประสิทธิภาพและบูรณาการ เพื่อให้การปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริไชย ศักดิ์ดีดา (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำนวนบุคลากรนการทำวิจัย 152 คน ซึ่งพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้านนั้น อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านจังหวะชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในส่วนของระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานเทศบาลต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากกว่าความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งทั้ง 2 ด้าน ให้ความเห็นเป็นส่วนมาก และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรนั้น ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล พบว่า เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วิศรุต เปี่ยมศิริ (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นวายฟูตส์ จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ สัญชาติ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่ทำงาน และลักษณะการจ้างงาน พบว่า พนักงานบริษัทเอ็นวายฟูตส์ จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลางและน้อย ซึ่งส่วนใหญ่มีความเห็นระดับปานกลาง ดังนี้ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอ็นวายฟูตส์ จังหวัดนครปฐม พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และลักษณะการจ้างงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ส่วนสัญชาติ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

รัตนชัย สลับศรี (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน มีประชากรกลุ่มตัวอย่าง 171 คน โดยประชากรส่วนมากเป็นเพศชาย 168 ราย และมีเพศหญิงเพียง 3 ราย ส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุราชการ 6 – 10 ปี และมีระดับเงินเดือน 15,000 – 25,000 บาท พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับสูง และระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก

พิศโสภา ทีฆาวงศ์ (2560) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.2 ของประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีสถานะภาพโสด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มีตำแหน่งงานระหว่างข้าราชการลูกจ้างประจำ อยู่ในสัดส่วนใกล้เคียงกันกับพนักงานจ้าง ร้อยละ 50.2 และร้อยละ 49.2 และส่วนใหญ่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ความรู้ความสามารถในงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมของสังคม ความยุติธรรมในองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับที่สูง และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูงมาก หากเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของพนักงาน พบว่า เพศ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ไม่ต่างกัน ส่วนตำแหน่ง ช่วงอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน

อัคราวดี ชูถนอม (2565) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ทราบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ทั้ง 8 ด้าน โดยมากอยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44 และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.371 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และค่าตอบแทนที่เพียงพอและความยุติธรรม ซึ่งมีค่าน้อยที่สุด ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ มีความเห็นระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน และพบว่าด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สถานภาพการสมรส และฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการตำรวจแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.01

นุชจิรา ต๊ะสุ (2552) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย คือ 3.37 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ สังคมสัมพันธ์ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความภูมิใจในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน ธรรมเนียมในองค์กร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับ และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดีมากทั้ง 3 ด้าน โดยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยที่ 3.65 ส่วนความปรารถนาที่ยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่าเฉลี่ยที่ 3.50 และความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยที่ 3.46

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รวมทั้งสิ้น 830 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ($e = 0.05$) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 280 คน การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้หลักการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของจำนวนประชากรแต่ละกอง กลุ่ม และศูนย์ ในการหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างนั้น ใช้การเทียบสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละกอง กลุ่ม และศูนย์ ต่อจำนวนประชากรทั้งหมดของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม คูณกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก

2. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยแบ่งแบ่งเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่งระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ เป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ

(4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ (8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ประกอบไปด้วยคำถามในลักษณะค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale) มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 32 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความผูกพันขององค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (2) ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ (3) ด้านความต้องการที่จะอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ประกอบไปด้วยคำถามในลักษณะค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale) มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบความเหมาะสมของคำถามในแบบสอบถาม การใช้ภาษาที่ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้ความครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัยที่ต้องการศึกษา และนำมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและชัดเจน

2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวัดค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1974) (Cronbach's Alpha) โดยภาพรวมได้เท่ากับ 0.916 อยู่ในระดับดีมาก แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 0.832 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 0.872 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ 0.897 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 0.877 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 0.860 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 0.838 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 0.902 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม 0.903 ด้านความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 0.883 ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ 0.892 ด้านความต้องการที่จะอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ 0.814

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากโครงการเพื่อขออนุญาตหน่วยงานเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประชากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 280 ชุด โดยเลือกเก็บข้อมูลแบบสมัครใจในการตอบแบบสอบถาม โดยให้กลุ่มตัวอย่างสแกนคิวอาร์โค้ดเพื่อตอบแบบสอบถาม และข้อมูลดังกล่าวเมื่อกรอกครบแล้ว จะถูกส่งไปจัดเก็บไว้ใน Google Drive ของอีเมลผู้วิจัย และผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์คำนวณผลโดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS หาค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาแล้ว จึงดำเนินการนำข้อมูลที่ได้นั้นมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในแต่ละด้าน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีตำแหน่งข้าราชการ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรและวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ดังนี้ ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัด กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าเพศแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกัน และเพศแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แตกต่างกัน ตำแหน่งแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและยุติธรรม แตกต่างกัน และตำแหน่งแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร แตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ แตกต่างกัน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นพ้องกันว่ามีความเห็นไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน แตกต่างกัน และ ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พบว่า อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 59.30 โดยด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงตามลำดับที่มีผลสูงสุด คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัคราวดี ชูธนอม (2565) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรัตนชัย สลับศรี (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะอยู่ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัคราวดี ชูถนอม (2565) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า องค์กรต่างต้องการให้บุคลากรมีความผูกพันทั้งด้านองค์กรและงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่ออัตราการเข้าออกของบุคลากรยังมีความผูกพันสูง อัตราการเข้าออกก็จะต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริไชย ศักดิ์ดีดา (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนชัย สลับศรี (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน อยู่ในระดับมาก

3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

3.1 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัด กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่มีเพศแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริไชย ศักดิ์ดีดา (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัคราวดี ชูถนอม (2565) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9

3.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่มีเพศแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอัคราวดี ชูถนอม (2565) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 และขัดแย้งกับงานวิจัยของศิริไชย ศักดิ์ดีดา (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ซึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3.3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและยุติธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริไชย ศักดิ์ดีดา (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

3.4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอัคราวดี ชูถนนอม (2565) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 กล่าวว่า ชั้นยศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และขัดแย้งกับงานวิจัยของศิริไชย ศักดิ์ดีดา (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ซึ่งพบว่า ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3.5 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความเห็นแตกต่าง กับ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริไชย ศักดิ์ดีดา (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม พบว่าด้านการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลด้านระดับการศึกษา มีความเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของศิริไชย ศักดิ์ดีดา (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ซึ่งพบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.7 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริไชย ศักดิ์ดีดา (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.8 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัคราวดี ชูถนนอม (2565) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ

ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 กล่าวว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิศรุต เปี่ยมศิริ (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทเอ็นวายฟูตส์ จังหวัดนครปฐม พบว่า พนักงานบริษัทเอ็นวายฟูตส์ จังหวัดนครปฐม ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พบว่า อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้ร้อยละ 59.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอิทธิพลคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 5 ด้าน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.197 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.197 ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.136 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.126 และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.091

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความต้องการที่จะอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ซึ่งมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง องค์การควรมีสิ่งจูงใจให้บุคลากรไม่คิด โอนย้ายจากหน่วยงาน สร้างความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและสูงกว่าหน่วยงานอื่น ไม่คุ้มหากคิดลาออก

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การครั้งนี้เป็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เท่านั้น ซึ่งควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ภาคอื่นต่อไป
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงการวิจัยเชิงสำรวจศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การ ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพที่เจาะลึกข้อมูลมากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ เช่น วัฒนธรรมองค์การ ทัศนคติที่มีต่อองค์การหรือผู้บังคับบัญชา

เอกสารอ้างอิง

- ขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2565). *คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรกรมอนามัย*. กรุงเทพฯ: กรมอนามัย กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล.
- นุชจิรา ต๊ะสุ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พิศโสภา ทีฆาวงค์. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์
หลักสูตรสาขารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- รัตนชัย สลับศรี. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจนครบาลบางเขน*. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิศรุต เปี่ยมศิริ. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอ็นวายฟู๊ดส์
จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริไชย ศักดิ์ดีดา. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรี
สงคราม จังหวัดนครพนม*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2565). *รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม*.
กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักรัฐมนตรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2564).
แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566) *เกี่ยวกับสำนักงานปลัดกระทรวง
การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม*. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2566 จาก
<https://www.ops.go.th/th/>
- อัคราวดี ชูถนอม. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กอง
บังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Steers, R.M. (1977). *Antecedent and Outcomes of Organizational Commitment*. Administrative
Science Quarterly. 22 : 46-50
- Walton R.E. (1974). *Improve the quality of working life*. Harvard Business Review. Retrieved from
<https://hbr.org/1981/09/managing-human-resources>
- Walton R.E. (1974, June 12.) *Improving the Quality of work life*. Harvard Business, 149, pp.10-35