

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

กรมส่งเสริมสหกรณ์

**QUALITY OF WORK LIFE THAT AFFECTS THE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF PERSONNEL IN THE COOPERATIVE
PROMOTION DEPARTMENT**

อาริญา ชัยพล

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Ariya Chaiphol

Email: 6614991025@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 ตำแหน่งสายงานหลัก (นักวิชาการสหกรณ์) จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านค่าตอบแทน

ที่ยุติธรรมและเพียงพอมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านความเป็นธรรมในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการเกี่ยวข้องกับชุมชน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน , ความผูกพันต่อองค์กร , กรมส่งเสริมสหกรณ์

ABSTRACT

The objectives of the research study were: 1) to study quality of work life that affects the organizational commitment of personnel in the cooperative promotion department. 2) to study the relationship between quality of work life and organizational commitment of personnel in the cooperative promotion department. The populations used in the study were 400 people at cooperative promotion department who were collected their data from questionnaires and statistical processing, including Frequency Distribution, Percentage, Mean and Standard Deviation. The results of hypothesis testing used Pearson product-moment correlation coefficient and Multiple regression analysis.

The research results can be found out that most respondents were female, 298 people amounts to 74.5%, age 41 years and above, 153 people amounts to 38.2 %, main line of work positions (Cooperative Academics), 239 people amounts to 59.7%, people belong to the local administrative organization, 267 people amounts to 66.7%, working experience not exceeding 5 years, 215 people amounts to 53.7%, graduated with bachelor's degree, 274 people amounts to 68.5% and average monthly income 15,001 – 30,000 baht, 270 people amounts to 67.5%. Quality of work life that affects the organizational commitment of personnel in the cooperative promotion department. Found that the overall was high level.

Hypothesis testing revealed that all sides of quality of work life had positive correlation with commitment of personnel in the cooperative promotion department with the statistical significance at the level of 0.01. Most side influencing commitment of personnel in the cooperative promotion department was adequate and fair compensation. Next rankings were constitutionalism in the work organization, future opportunity for continued growth and security, safe and healthy working conditions, social integration in the work organization, immediate opportunity to use and develop human capacities, work and the total life space, respectively. Least side influence was the social relevance of the work life. Quality of work life can predict organizational commitment of personnel in the cooperative promotion department about 79.3 percent with the statistical significance at the level of 0.05

Keyword : Quality of work life, Commitment of Personnel, Cooperative Promotion Department

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาและเติบโตขององค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นในภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรจะสร้างแรงสนับสนุนให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีที่สุด และมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ปัจจุบันกรมส่งเสริมสหกรณ์มีข้าราชการลาออกและโอนไปยังหน่วยงานอื่นเป็นจำนวนมาก โดยทั้งสองกระบวนการนี้มีความเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการประชาชน ดังนั้น การรักษาความผูกพันของข้าราชการต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานราชการสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลที่ผ่านมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ กรมส่งเสริมสหกรณ์สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการวางแผนพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และลดการลาออก การโอน การย้ายของบุคลากร และเป็นแนวทางให้หน่วยงานอื่น ๆ นำไปใช้เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นและสร้างผลสำเร็จให้กับองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

6. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นธรรมในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

7. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

8. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง สังกัด อายุราชการ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความเป็นธรรมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรของตนเอง

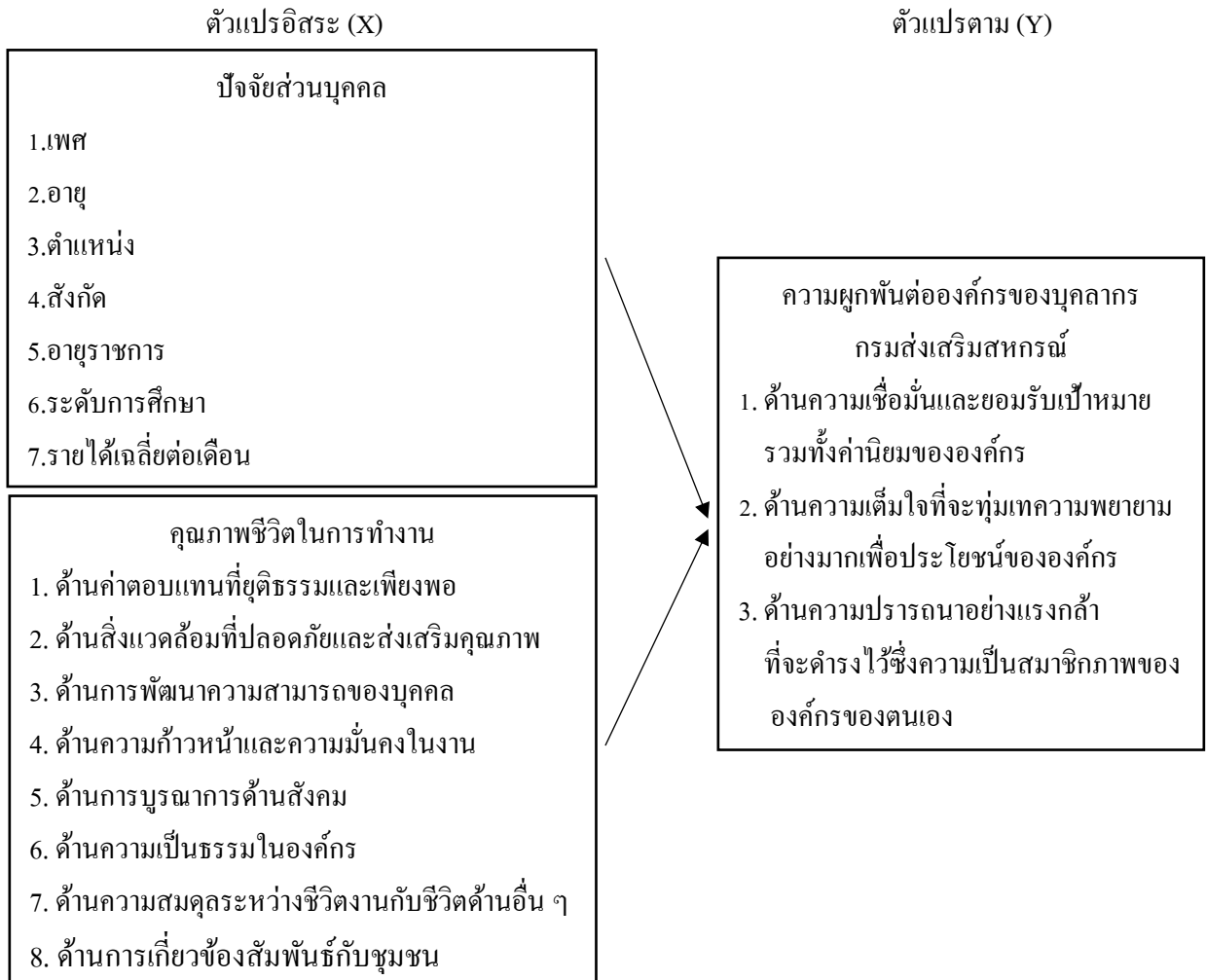
ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 4,739 คน (ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ข้อมูล ณ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2568) เนื่องจากทราบจำนวนของประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อความแม่นยำของข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ ถึง มีนาคม พ.ศ. 2568

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. กรมส่งเสริมสหกรณ์สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการวางแผนพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ลดความเครียด และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. กรมส่งเสริมสหกรณ์สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และลดการลาออก การโอน การย้าย ของบุคลากร
3. หน่วยงานอื่น ๆ สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นและสร้างผลสำเร็จให้กับองค์กร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคง

ในงาน การบูรณาการด้านสังคม ความเป็นธรรมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน (Walton, 1973)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรและความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรของตนเอง (Steers, 1977)

ประวัติกรมส่งเสริมสหกรณ์

กรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ภายใต้การกำกับของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2458 ในแผนกการสหกรณ์ กรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ และ พ.ศ. 2515 ได้จัดตั้งเป็นกรมส่งเสริมสหกรณ์ สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาการจัดตั้งสหกรณ์ในประเทศ เพื่อให้สหกรณ์สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชำนาญ เกษประทุม (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

อมรพจิ อุบลมัย (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สุกนิมิตแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบูรณาการด้านสังคม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมาก

พงษ์พันธุ์ ธาราศักดิ์ (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เรียวล โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่วนใหญ่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่มีเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น ได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและถูกสุขลักษณะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับดี

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง

เฟื่องลัดดา สุขศิริ (2561) ได้ศึกษาคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความเป็นธรรมในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

เมธากร ศรียะพันธุ์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัด สุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร

กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

สุทธรรมา นิตเกษรสุนทร (2563) ได้ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ความมั่นคงในหน้าที่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ความสัมพันธ์ทางสังคม การบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา และความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานในระดับสูง

จิตติพงษ์ ชุมพล (2563) ได้ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม, สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ การพัฒนาศักยภาพ และการใช้จิตความสามารถ, สังคมสัมพันธ์, สิทธิของพนักงาน และความเสมอภาค, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงาน

อัคราดี ชูถนอม (2564) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พรรณอร รัชตมูทธา (2566) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยรวม ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 4,739 คน (ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ข้อมูล ณ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2568)

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนของประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 727-728) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อความแม่นยำของข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและ การใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีการออนไลน์ผ่านระบบ Google Form โดยการส่งลิงก์และคิวอาร์โค้ด ไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เมื่อถึงข้อมูลการตอบกลับแบบสอบถามทั้งหมดผ่านระบบ Google form จะนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 400 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 ตำแหน่งสายงานหลัก (นักวิชาการสหกรณ์) จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 มีอายุราชการ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความเป็นธรรมในองค์กร ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรของตนเอง และด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความเป็นธรรมในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านความเป็นธรรม

ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน

อภิปรายผล

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านการบูรณาการด้านสังคม พบว่า ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนและเสริมสร้างความมั่นคงในงาน ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเสมอ มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม มีการสนับสนุนการทำงานร่วมกันกับกลุ่มงานอื่น ๆ มีการสร้างช่องทางที่เปิดกว้างในการร่วมมือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้พนักงานสามารถสื่อสารและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ (2561) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง ด้านความเป็นธรรมในองค์กร พบว่า โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในองค์กรเป็นไปอย่างเท่าเทียม หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายต่าง ๆ มีการรักษาความลับข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเข้มงวดและเป็นธรรม มีระบบการจัดการข้อร้องเรียนที่เป็นธรรมและไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีการสื่อสารข้อมูลที่สำคัญอย่างสม่ำเสมอและครบถ้วน หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม มีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญลัดดา สุขดี (2561) ได้ศึกษาคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความเป็นธรรมในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงพอที่จะทำงานจนถึงเกษียณ หน่วยงานของท่าน มีความมั่นคงทางการเงินและสามารถให้ความมั่นคงในการทำงานได้ในระยะยาว หน่วยงานของท่านสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจน ท่านคิดว่าโครงสร้างขององค์กรสนับสนุนการเติบโตในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การพิจารณาปรับเปลี่ยนโยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม หน่วยงานของท่านมีการวางแผนระยะยาวเพื่อสนับสนุนและเสริมสร้างความมั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ สุธรรมา นิตยเศรษฐ (2563) ได้ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ความมั่นคงในหน้าที่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ความสัมพันธ์ทางสังคม การบริหารองค์การของผู้บังคับบัญชา และความภูมิใจต่อความรับผิดชอบขององค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานในระดับสูง ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า ท่านได้รับข้อมูลที่ชัดเจนและเกี่ยวกับการปรับเงินเดือนในอนาคต หน่วยงาน มีการพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ (เช่น ความสามารถ ผลการทำงาน พฤติกรรม) อย่างยุติธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ท่านพึงพอใจกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การปรับค่าตอบแทนเหมาะสม กับการเปลี่ยนแปลงในสภาพเศรษฐกิจ (ปรับฐานเงินเดือน) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ บุคคลอื่นในสายอาชีพเดียวกันในหน่วยงานอื่น ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและพื้นที่ที่ท่านอาศัยอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำนาญ เกษประทุม (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ หน่วยงานให้การส่งเสริมการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น ท่านได้รับคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้า หน่วยงานของท่านมีการประเมินและติดตามผลการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่อง งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และหน่วยงานสร้างโอกาสให้ทดลองทำงานในบทบาทใหม่ ๆ ที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรพี อุปมัย (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์นิมิตแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบูรณาการด้านสังคม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมาก ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ พบว่า หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรักษาสภาพแวดล้อม หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาด และระเบียบในที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ มาตรการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงานสามารถป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ เช่น อัคคีภัย โควิด-19 ไข้หวัดใหญ่ สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง และอุณหภูมิเหมาะสมต่อการทำงาน หน่วยงานของท่าน มีการจัดการสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม มีการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรผ่านกิจกรรมนันทนาการ หรือการออกกำลังกาย และอุปกรณ์ในการทำงานมีเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พันธุ์ ธาราสักดิ์ (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เรียวโซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่วนใหญ่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่มีเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น ได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและถูกสุขลักษณะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับดี

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ พบว่า มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เมื่อมีงานเร่งด่วน ท่านสามารถจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านคิดว่ามีวันหยุดที่เพียงพอและเหมาะสม ท่านมีเวลาเพียงพอในการทำกิจกรรมส่วนตัวและดูแลครอบครัว มีนโยบายหรือการสนับสนุนที่ช่วยให้รักษาความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความยืดหยุ่นในการปรับเวลาทำงานตามความเหมาะสมของชีวิตส่วนตัว และมีการสนับสนุนในการทำงานจากที่บ้านหรือการทำงานทางไกลในกรณีที่จำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณอร รัชตมูทธา (2566) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกัน โดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า มีการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรม ท้องถิ่นหรือประเพณีของชุมชน ท่านหรือหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนในพื้นที่ ชุมชนในพื้นที่มีการสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการของหน่วยงาน มีการสนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาชุมชนในพื้นที่ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอ มีการร่วมมือกับชุมชนในการแก้ไขปัญหาหรือความท้าทายในพื้นที่ เช่น การจัดการผลผลิต และหน่วยงานของท่านมีโครงการ ที่ช่วยพัฒนาทักษะหรืออาชีพให้กับคนในชุมชน รวมถึงมีการจ้างงานคนในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธากร ศรียะพันธุ์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรของตนเอง และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลวิเคราะห์ข้อมูล คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความเป็นธรรมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัคราวดี

ชุนอม (2564) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านความเป็นธรรมในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพงษ์ ชุมพล (2563) ได้ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม, สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถ, สังคมสัมพันธ์, สิทธิของพนักงาน และความเสมอภาค, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ข้อเสนอแนะ คือ การได้รับข้อมูลที่ชัดเจนและเกี่ยวกับการปรับเงินเดือนในอนาคต เช่น ประกาศในที่ประชุม การพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เช่น ผู้ที่มีคะแนนสูงในการประเมินผลจะได้เลื่อนเงินเดือนสูงกว่าผู้อื่น ความพึงพอใจกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เช่น ไม่หักท้วงผลการประเมินอย่างไม่เหมาะสม การปรับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพเศรษฐกิจ (ปรับฐานเงินเดือน) เช่น การปรับฐานเงินเดือนตามอัตราเงินเฟ้อ

2. ด้านความเป็นธรรมในองค์กร ข้อเสนอแนะ คือ การเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในองค์กรอย่างเท่าเทียม เช่น การเลื่อนจากผลการปฏิบัติงานและความสามารถในการปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายต่าง ๆ เช่น สิทธิเกี่ยวกับสวัสดิการและการลา การรักษาความลับข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเข้มงวดและเป็นธรรม เช่น การจำกัดการเข้าถึงข้อมูลของบุคลากร รวมทั้งมีระบบการจัดการข้อร้องเรียนที่เป็นธรรมและไม่มีการเลือกปฏิบัติ เช่น จัดตั้งคณะกรรมการที่เป็นกลางเพื่อรับฟังข้อร้องเรียนต่าง ๆ

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ข้อเสนอแนะ คือ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันมีความมั่นคงพอที่จะทำงานจนถึงเกษียณ เช่น สายงานหลักของหน่วยงาน รวมถึงหน่วยงานมีความมั่นคงทางการเงินและให้ความมั่นคงในการทำงานในระยะยาว เช่น การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น มีการส่งเสริมการฝึกอบรมและมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจน เช่น การกำหนดขั้นตอนในการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในสายงาน

4. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ข้อเสนอแนะ คือ หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม และให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดและระเบียบในที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรม 5ส รวมถึงมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น มีถังดับเพลิง เจลล้างมือ และสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งแสงสว่าง เสียง หรือหรืออุณหภูมิต้องเหมาะสมต่อการทำงาน เช่น เปิดเครื่องปรับอากาศในอุณหภูมิที่เหมาะสมและมีการปรับการเปิด - ปิดเครื่องปรับอากาศในช่วงฤดูร้อนอย่างเหมาะสม

5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม ข้อเสนอแนะ คือ การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรมวันปีใหม่ รวมถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีและการได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เช่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกันหรือการขอคำแนะนำในงานที่ยาก และมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม เช่น การสร้างทีมสัมพันธ์หรือการจัดกิจกรรมกลุ่ม

6. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ข้อเสนอแนะ คือ การได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เช่น การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ไปจนถึงมีการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น การสนับสนุนทุนการศึกษา การได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาความสามารถจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า เช่น การได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานอย่างชัดเจนและเปิดเผย และหน่วยงานมีการประเมินและติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการติดตามผลในระยะ 3 เดือน 6 เดือน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ข้อเสนอแนะ คือ การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เช่น ระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน เมื่อมีงานเร่งด่วนสามารถจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้เครื่องมือช่วยจัดตารางงาน การมีวันหยุดที่เหมาะสมและมีเวลาเพียงพอในการทำกิจกรรมส่วนตัว และดูแลครอบครัว เช่น ไม่มีการตามงานทางไลน์ในวันหยุดหรือนอกเหนือจากเวลางาน

8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน ข้อเสนอแนะ คือ การส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ประเพณีวันสารทเดือนสิบ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนรวมถึงชุมชนมีการสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการของหน่วยงาน เช่น การจัดกิจกรรมอาสาสมัครร่วมกับชุมชน มีการสนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาชุมชน เช่น การสร้างโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพให้บุคคลในชุมชน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ เท่านั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาหน่วยงานราชการอื่นด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันให้บุคลากรภาครัฐมากยิ่งขึ้น ลดการลาออกหรือการโอนของข้าราชการ และควรมีการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละหน่วยงาน เช่น รัฐวิสาหกิจ เอกชน องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ฯลฯ

2. การศึกษาครั้งนี้ใช้เพียงตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรด้วย เพื่อให้ทราบว่าถึงลักษณะประชากรศาสตร์แบบใดจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากัน จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเพื่อให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

- กองการเจ้าหน้าที่. (2568). รายงานการเจ้าหน้าที่, Personnel Division of CPD/ <https://personnel.office.cpd.go.th/>.
- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชำนาญ เกษประทุม. (2558). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตติพงษ์ ชุมพล. (2563). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พงษ์พันธุ์ ชาราศักดิ์. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เรียด โซลูชั่นส์ จำกัด จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณอร รัชตมูทธา. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญลัดดา สุขดี. (2561). คุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์. วิทยาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 13-14.
- เมธากร ศรียะพันธุ์. (2563). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุธรรมมา นิติเกษตรสุนทร. (2563). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรพจิ อุปมัย. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศุภนิมิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัคราดี ชูดอนม. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- Steers, R. M. (1977). "Antecedents and outcomes of organizational commitment." *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of Working Life: What Is It?* Industrial Relations Research Association.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.