

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด

กัญจิรา เคียงคู่

บทคัดย่อ

การวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ประชากรคือข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด 76 จังหวัด จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง
- 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติหรือความรู้สึก ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง และด้านความถูกต้องหรือมาตรฐานสังคมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน
- 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก ซึ่งอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.679$)

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The research on quality of work life and organizational commitment of civil servants in the provincial commercial office aims to investigate 1) to study the level of working life quality of civil servants in the provincial commercial office, 2) to study the level of organizational commitment of civil servants of the provincial commercial office, and 3) to study the relationship between quality of working life and organizational commitment of civil servants. Provincial Commercial Office The population is the civil servants of the provincial commercial office of 76 provinces, 285 people. The instrument used in the research was a questionnaire. The statistics

used in data analysis were frequency, percentage, standard deviation. And Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the research showed that

1) The quality of working life of civil servants in the provincial commercial office Overall, it is at a medium level. When considering the quality of work life in all 8 aspects, it is found that the quality of work life Job characteristics that are beneficial to society are at a high level.

2) The level of commitment to the organization of civil servants of the provincial commercial office. Overall, it is at a medium level. When considering the concept of organizational commitment in all 3 areas, found that organizational commitment in In terms of attitude or feeling Behavior or continuity And accuracy or social standards Is at a medium level on all 3 sides

3) The quality of working life of civil servants in the provincial commercial office positively correlated with organizational commitment. Which is at a high level Statistical significance at the level of 0.01 ($r = 0.679$)

Keywords : Quality of work life, Organizational commitment

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงพาณิชย์ เป็นหนึ่งหน่วยงานที่ได้มีการปฏิรูประบบราชการภายในองค์กร ในช่วงที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติเข้ามาบริหารงานในระบบราชการของประเทศ โดยมีการปรับโครงสร้างสำนักงานพาณิชย์จังหวัด one roof ซึ่งเป็นการรวมงานและภารกิจของหน่วยงานสังกัดกรมต่าง ๆ ในกระทรวงพาณิชย์ รวมทั้งตัดโอนข้าราชการส่วนกลางสังกัดกรมต่าง ๆ ที่ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาค ไปปฏิบัติงาน ณ สำนักงานพาณิชย์จังหวัด ได้แก่ สำนักงานการค้าภายในจังหวัด สังกัดกรมการค้าภายใน สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัด สังกัดกรมพัฒนาธุรกิจการค้า สำนักงานการค้าต่างประเทศ เขต สังกัดกรมการค้าต่างประเทศ และสำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ภาค สังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เพื่อให้การบริหารงานมีความเป็นเอกภาพ เป็นศูนย์รวมภารกิจของกระทรวงพาณิชย์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลในระดับพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถให้บริการประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเบ็ดเสร็จครบวงจร โดยมี คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ที่ 509/2559 ลงวันที่ 30 กันยายน 2559 เรื่อง การจัดข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งงานภายในสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เพื่อกำหนดให้ข้าราชการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสำนักงานพาณิชย์จังหวัด และมีพาณิชย์จังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชา โดยให้รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงพาณิชย์โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 2 ตุลาคม 2559 เป็นต้นมา

ดังนั้นในการปฏิรูประบบราชการ ข้าราชการจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูประบบราชการดังกล่าว และองค์การเองควรจะให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในองค์การควบคู่กันไป เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม มีสมรรถนะ และมีคุณธรรมให้อยู่กับองค์การไว้ให้นานที่สุด เนื่องจากการสร้างบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ต้องใช้เวลาสั่งสมประสบการณ์และต้องเสียงบประมาณในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ซึ่งองค์การจำเป็นต้องดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ทักษะรวมทั้งวัฒนธรรมการทำงาน ที่มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันกับองค์การให้เข้ามาทำงานร่วมกัน ซึ่งเมื่อได้มาแล้วก็ต้องหาวิธีการรักษาคนดี คนเก่งเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์การได้ยาวนาน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเดิมเป็นข้าราชการในสังกัดกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ และได้ถูกตัดโอนมาอยู่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค (สำนักงานพาณิชย์จังหวัด) จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักงานพาณิชย์จังหวัด โดยผลการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและเพิ่มพูนความผูกพันของข้าราชการต่อองค์การ เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรักความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะเป็นการลดปัญหาด้านการลาออก หรือโอนย้าย ของข้าราชการ และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาและวางแผนในการรักษาข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพในการปฏิบัติงานให้คงอยู่กับองค์การไว้ให้นานที่สุด อันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์การในระยะยาวให้ดียิ่งขึ้นอันจะเป็นประโยชน์กับทางราชการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด
2. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด

สมมติฐานของการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากรกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด 76 จังหวัด จำนวน 285 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 คุณภาพ ชีวิต การทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2 ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพัน ด้านต่อเนื่อง และความผูกพันด้านที่เกิดจากมาตรฐานสังคม

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการทำวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ อยู่ในช่วงเดือนธันวาคม 2562 ถึงเดือนมีนาคม 2563

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงในอิสราภรณ์ รัตนคช, 2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยในองค์การ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการบริหารโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ของพนักงาน ที่จะช่วยก่อให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้นมากกว่าที่จะคำนึงถึงเฉพาะเทคโนโลยี มีการแบ่งปันผลประโยชน์และทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังคำนึงถึงเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน สุขภาพร่างกาย ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีแนวคิดที่ใกล้เคียงกับความพึงพอใจในการทำงาน และเกี่ยวข้องกับโปรแกรมการพัฒนาองค์การ

ขวัญตา พระธาตุ (2554) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์การ เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์การและตัวองค์กรเอง และยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

Walton (1973 : 12-16 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2552) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง ได้พิจารณาคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อม ตัวบุคคล และสังคม ที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่า ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรมีข้อกำหนดในการทำงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่า ตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่า มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่า มีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่า มีความเคารพในสิทธิ ส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าการดำเนินงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Buchanan (1974 : 533) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปทางเดียวกับตน

2. การมีส่วนร่วมในองค์การ โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 อ้างถึงใน พิษณุกุล ศิริปัญญา, 2545 : 5) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนเอง

Allen and Meyer (1991 : 61-89) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้านของความผูกพัน (Three – Component Model of Commitment) ซึ่งดัดแปลงมาจากองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) ของเมเยอร์นั้น ทำให้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพัน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติหรือความรู้สึก (Attitudinal or Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ บุคคลมีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง (Behavioral or Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การซึ่งแสดงออกในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม กล่าวคือเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ บุคคลจะมีพฤติกรรมการแสดงออกที่ต่อเนื่องหรือมีความคงเส้นคงวาในการทำงาน และไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ซึ่งการที่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ และผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไปหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป จึงกล่าวได้ว่าเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การ และผลตอบแทนที่จะได้รับจากองค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือมาตรฐานสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การที่เกิดขึ้นจากค่านิยม หรือมาตรฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่ามีเมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์การแล้ว จะต้องมีความผูกพันต่อองค์การเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงาน

ให้กับองค์การเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การและบุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันในรูปของความจงรักภักดี และความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ

ปริยาพร พาสนาวุฒิพงศ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด โดยเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวมมีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางในทิศทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.334 ที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ปฏิบัติงานในสำนักงานพาณิชย์จังหวัด 76 จังหวัด จำนวน 983 คน (กองการเจ้าหน้าที่, 2562) โดยกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Yamane อ้างถึงใน เฉลิมผล ศรีหงษ์, 2555, หน้า 144) ที่ค่าความเชื่อมั่น 95% จากประชากรทั้งสิ้น 983 คน จะได้ตัวอย่าง 285 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและรายงานวิจัยต่างๆ ที่ได้ศึกษามา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน รวมจำนวน 6 ข้อ โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย

และส่งเสริมสุขภาพ (3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (4) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว และ (8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 32 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติหรือความรู้สึก (2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง และ (3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความถูกต้องหรือมาตรฐานสังคม ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้วิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ทำการวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ตามลำดับ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดง ความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ทำการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ผู้วิจัยสามารถสรุปสาระสำคัญของผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 5 – 10 ปี และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท
2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด พบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาตามปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูง มี 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านความสมดุล

ระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติหรือความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านความถูกต้องหรือมาตรฐานสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม กับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.679$)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเกิดจากข้าราชการไม่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพยังไม่ค่อยดี ไม่ค่อยมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รวมทั้งโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลยังไม่ดีเท่าที่ควร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัวและด้านสังคมอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการทำงานและด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Walton (1973 : 12-16 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2552) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง ได้พิจารณาคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อม ตัวบุคคล และสังคม ที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเกิดจากข้าราชการยังขาดความเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร และยังมีเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับกับงานที่มีลักษณะเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความ

ผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความผูกพันด้านความรู้สึกอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อเนื่องและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Buchanan (1974 : 533) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปทางเดียวกับตน

2) การมีส่วนร่วมในองค์กร โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

3. จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเกิดจากบุคลากรมีความมุ่งมั่นเสียสละและเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของบุคลากรภายในองค์กร เมื่อบุคลากรทำงานด้วยความสุขและเต็มใจที่จะทำงานย่อมส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นและจะนำไปซึ่งความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของสปริยาพร พาสนาวุฒิพงศ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด โดยเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางในทิศทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.334 ที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Bluestone (1977 : 44) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้ให้ความร่วมมือถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้กับสมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และพบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมต่ำที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารองค์กรการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมให้มากขึ้น เนื่องจากข้าราชการของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันรวมทั้ง ไม่ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับเลื่อนเงินเดือน ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยทบทวนเรื่องค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันของข้าราชการ และกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลงานเพื่อปรับเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจนและโปร่งใสเพื่อเกิดความยุติธรรมแก่ข้าราชการทุกคน

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติหรือความรู้สึกสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความถูกต้องหรือมาตรฐานสังคม และพบว่ามีค่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่องต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่องให้มากขึ้น โดยต้องทำให้ข้าราชการมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนทำงานให้กับองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้น่าทำงาน มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการทำงานของข้าราชการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้ข้าราชการเกิดความคิดสร้างสรรค์ และมีความสุขในการทำงาน ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3. จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์ ควรให้ความสำคัญถึงการกำหนดนโยบายการทำงานให้มีลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์แก่สังคม เพื่อให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างประโยชน์แก่สังคม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์ กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อจะได้ทราบว่าถ้าปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไร

2. ควรศึกษาผลของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น การเพิ่มประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ตลอดจนพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ทั้งนี้ เพื่อเป็นการขยายแนวความคิดในการศึกษาให้เกิดประโยชน์สำหรับการนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางในด้าน การพัฒนาบุคลากรขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดยะลา.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์. (2553). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด.สารนิพนธ์ศิลปศาสตร บัณฑิต, นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปวีณา กรุงพลี. (2553). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ เจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อิสราภรณ์ รัตน์คช. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ปัตตานี. รายงานวิจัย: กองทุนวิจัยวิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- Allen, N.J. and Mayer. J.P. (1991).“A Three-component Conceptualization of Organizational Comment,”Human Resource Management Review. 1, 61-89.
- Bluestone, I. (1997). Organization Citizenship Behavior Among Hospital Employees : A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment. Hospital & Health Services Administration. 42 (Summer) : 221-262.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of manager in work Organizations. Administrative Science Quarterly organizations. 19 : 533-546.
- Walton, R.E. (1973). Quality of working life : What is it?. Sloan Management Review,15 (Fall) : 11-12.