

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
สำนักงานสถิติแห่งชาติ

QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AFFECTING ON
NATIONAL STATISTICS OFFICIALS' JOB SATISFACTION

ณัฐกร โสภานัส¹ และ วอนชนก ไชยสุนทร²

Natakorn Sopawanus¹, and Wornchanok Chaiyasoonthorn²

¹นักศึกษาหลักสูตร บธ.ม.(บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม) คณะการบริหารและจัดการ

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิทยาการจัดการ คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

lady_natakorn@hotmail.com and wornchanok.ch@kmitl.ac.th

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ 1.เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ 2.เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติโดยกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) จำนวน 287 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.890 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 4.534 2) กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 4.521 3) กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 4.529 และ 4) ผลจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

สำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยรวมได้ร้อยละ 92.5 ($R^2=0.925$) โดยที่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติโดยรวม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ด้านภาวะอิสระจากงาน และความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ความพึงพอใจในการทำงาน

ABSTRACT

The objective of this research are 1) To study the level of quality of work life and organizational commitment and job satisfaction on national statistics officer and 2) To study the level of quality of work life and organizational commitment which affecting employees' job satisfaction. The samples size random by stratified random sampling of people total 287 people. The questionnaire with reliability of 0.890 was used as research instrument and data analysis by using statistic programs such as percentage, arithmetic mean and standard deviation. Multiple regression analysis (Enter method) was used to test the hypotheses.

The result showed that 1) The total significant level of quality of work life was at high level (4.534), 2) The total significant level of organizational commitment was at high level (4.521), 3) The total significant level of job satisfaction was at high level (4.529) and 4) The results of The Multiple Regression Analysis revealed that quality of work life and organizational commitment factors which effect to the satisfaction level of national statistics officer was explain 92.5% ($R^2=0.925$) were adequate and fair compensation, safe and healthy environment, development of human capacities, growth and security, total life space, continuous commitment, normative commitment and international commitment.

Keyword: Quality of work life, Organizational commitment, Job satisfaction

1.บทนำ

ในปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เพราะทรัพยากรบุคคลถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อหน่วยงานต่างๆ เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามที่เป้าหมายที่หน่วยงานคาดหวัง แน่นอนว่าหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องมีส่วนในการสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่การทำงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งสามารถนำไปสู่การสร้างความสุขพื้นที่ต่อองค์กรเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอีกด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรกับทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและองค์กร การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรต่างๆ เป็นอย่างมาก เช่น การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยในการทำงาน การมีพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่เพียงแต่จะให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในองค์กร แต่ยังส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย

ความสุขพื้นที่ต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งช่วยทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดแรงผลักดันให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ความสุขพื้นที่ต่อองค์กรยังเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การที่บุคคลผูกพันกับองค์กรนั้น สามารถส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพื่อทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรหลายแห่งจะให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรหรือมีนโยบายที่ดีเพียงใดก็ตาม แต่ทุกองค์กรก็จะมีปัญหาที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปัญหาการลาออกของพนักงานที่อัตราการลาออกสูง

ซึ่งในปัจจุบันสำนักงานสถิติแห่งชาติ ยังขาดบุคลากรในการทำงานอยู่มากเพื่อจะเป็นการเพียงพอต่อปริมาณงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และยังส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพในการทำงานของบุคลากร เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน หรือคิดลาออกจากงาน ผู้บริหารของสำนักงานสถิติแห่งชาติต้องมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และขวัญกำลังใจในงานให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุขพื้นที่ต่อองค์กร พร้อมกับการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยเลือกที่จะศึกษากับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสถิติแห่งชาติ เพื่อนำประโยชน์จากการงานวิจัยนี้ ไปทำการหาแนวทางการปรับปรุงและพัฒนา และยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเพื่อธำรงรักษามูลค่าของเขาไว้ปฏิบัติงานอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานนำไปให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในงานให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ

3.สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ และด้านภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรัก ด้านความต่อเนื่อง และด้านความบรรทัดฐาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

4.แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า เป็นแนวทางที่คำนึงถึงพนักงานและองค์กร ซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการคือ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพอใจ

ในสถานที่เป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร และ เป็นเรื่องการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ (Huse and Coming, 1985) และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลโดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม สังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากตัวชี้วัดใน 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญก้าวหน้าและความปลอดภัย การบูรณาการทางสังคม การมีบรรยากาศประชาธิปไตยในการทำงาน เวลาว่างของชีวิต และความสัมพันธ์ทางสังคม (Walton, 1973)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันของบุคคลแต่ละคนกับองค์กร และมีการประเมินองค์กรไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดความพยายามความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Sheldon, 1971) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Allen and Meyer, 1990)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับทัศนคติและความรู้สึกทางบวกของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ประเมินภาพรวมจากปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกันได้แก่ เงินเดือน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสวัสดิการต่างๆ การควบคุมดูแล เพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติ ลักษณะงาน การสื่อสาร และความปลอดภัย (Stone, 2005)

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลป่าสัก พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าและ มั่นคงในงานสิทธิส่วนบุคคล การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและสภาพการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพตามลำดับและเมื่อพิจารณารายชื่อมีเพียง 3 ข้อย่อยที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย คือ

คำตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวันที่ทำงานมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายสม่ำเสมอและในระหว่างวันบุคลากรมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ (ธีรภัทร ขัตติยะหล้า, 2555)

ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท และความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555)

สาธิตา วงศ์กาไชย (2556) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในการทำงาน

5. ระเบียบวิธีวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน 1,004 คน (ข้อมูลจากสำนักบริหารกลาง สำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2559)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสถิติแห่งชาติคำนวณตามหลักการแปรผันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างโดยขนาดของความคลาดเคลื่อนไม่เกิน ร้อยละ 5 ใช้สูตรของ Taro Yamane ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ 287 คน โดยผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามแผนกที่ตั้งกัก และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ศูนย์สำนักที่ตั้งกัก และตำแหน่งที่ท่านทำงานอยู่ โดยคำถามเป็นแบบเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2, 3 และ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 จำนวน 25 ข้อ เป็นตามแนวคิดของ Walton (1973), ส่วนที่ 3 จำนวน 15 ข้อ เป็นตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) และ ส่วนที่ 4 จำนวน 8 ข้อ เป็นตามแนวคิดของ Herzberg (1959) มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัด Likert Scale 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง

น้อย และน้อยที่สุด การกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน
1.000 – 1.800	น้อยที่สุด
1.801 – 2.600	น้อย
2.601 – 3.400	ปานกลาง
3.401 – 4.200	มาก
4.201 – 5.000	มากที่สุด

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient ทดลองใช้กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย (Try out) จำนวน 30 คน พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.890 สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2,3 และ4 ที่เป็นข้อมูลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน แสดงตามตารางต่อไปนี้

ตาราง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ด้าน	ค่าความเชื่อมั่น
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.733
ความผูกพันต่อองค์กร	0.861
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.790
รวม	0.890

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสถิติแห่งชาติ ทั้งหมดจำนวน 287 คน โดยมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการดังนี้

1.นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จากนั้นนำมาปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. นำแบบสอบถามไปทำการ Try out จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มบุคคลที่ไม่ใช่ตัวอย่างเดียวกับที่ใช้ในการศึกษา แต่มีลักษณะทางประชากรคล้ายคลึงกับประชากรที่ใช้ในการศึกษา

3. นำแบบสอบถามทั้งหมด 287 ชุด ไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ผล

5.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร วารสารที่สามารถอ้างอิงได้ ผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแบบสอบถามที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการและพนักงานราชการจำนวน 287 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ในแต่ละส่วนของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามได้รับความร่วมมือตอบกลับสมบูรณ์ทั้ง 287 ชุด โดยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

6. ผลการวิจัย

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างของข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน 287 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 63.10 มีอายุมากกว่า 40 - 50 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,000 - 30,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 ทำงานในตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 สังกัดสถิติเศรษฐกิจและสังคมที่สังกัดอยู่ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (n=287)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับที่
1.ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	4.516	0.2365	มากที่สุด	4
2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะและปลอดภัย	4.544	0.2199	มากที่สุด	1
3.ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน	4.489	0.2350	มากที่สุด	5
4.ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในอาชีพ	4.543	0.2407	มากที่สุด	2
5.ด้านภาวะอิสระจากงาน	4.536	0.2283	มากที่สุด	3
รวม	4.534	0.1783	มากที่สุด	-

ผลจากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.534 และบุคลากรแต่ละคนให้ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.1783 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.544) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.543)ด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.536) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.516) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.489)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร (n=287)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
1.ด้านความรู้สึกรัก	4.487	0.2475	มากที่สุด	3

ตารางที่ 2 (ต่อ)

2.ด้านความต่อเนื่อง	4.551	0.2269	มากที่สุด	1
3.ด้านบรรทัดฐาน	4.509	0.2222	มากที่สุด	2
รวม	4.521	0.1831	มากที่สุด	-

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.521 และบุคลากรแต่ละคนให้ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.1831 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.551$) ด้านความบรรทัดฐานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.509$) และด้านความรู้สึกละอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.487$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของความพึงพอใจในการทำงาน (n=287)

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
รวม	4.528	0.1799	มากที่สุด	-

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.528 และบุคลากรแต่ละคนให้ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.1799

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ เลือกใช้รูปแบบ Enter ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	B	t	Sig.
ค่าคงที่	0.127	2.538	0.012*
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.165	10.978	0.000*
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	0.177	10.160	0.000*

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	0.237	19.775	0.000*
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ	0.227	14.833	0.000*
ด้านภาวะอิสระจากงาน	0.167	10.460	0.000*
R =0.938 ; R ² =0.879 ; F=1565.476 ; Sig.=0.000			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กำหนดให้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 1.ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) 2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (X_2) 3.ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (X_3) 4.ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ (X_4) 5.ด้านภาวะอิสระจากงาน(X_5) และ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติโดยรวม ($\hat{Y}_{overall}$)

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ด้านภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติโดยรวม จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) ($B = 0.165$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย(X_2) ($B = 0.177$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (X_3) ($B = 0.237$) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ (X_4) ($B = 0.227$) ด้านภาวะอิสระจากงาน (X_5) ($B = 0.167$) มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ร้อยละ 87.9 ($R^2 = 0.879$) และสามารถเขียนสมการได้ว่า $\hat{Y}_{overall} = 0.127 + 0.165X_1 + 0.177X_2 + 0.237X_3 + 0.227X_4 + 0.167X_5$

จากคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 5 ด้านในงานวิจัยนี้ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ด้านภาวะอิสระจากงาน เมื่อพิจารณาจากผลของความสัมพันธ์จากตารางที่ 4 พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ด้าน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ เลือกใช้รูปแบบ Enter ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ความผูกพันต่อองค์กร	B	t	Sig.
ค่าคงที่	0.177	3.728	0.023*
ด้านความรู้สึกรัก	0.267	26.528	0.000*
ด้านความต่อเนื่อง	0.392	42.197	0.000*
ด้านบรรทัดฐาน	0.304	26.783	0.000*
R =0.94 ; R ² =0.869 ; F=2838.963 ; Sig.=0.000			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กำหนดให้ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1.ด้านความรู้สึกรัก (X_1) 2.ด้านความต่อเนื่อง (X_2) 3.ด้านบรรทัดฐาน (X_3) และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติโดยรวม ($\hat{Y}_{overall}$)

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรัก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อความพึงพอใจของในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติโดยรวม จากตารางที่ 5 พบว่า ด้านความรู้สึกรัก(X_1) ($B = 0.177$) ด้านความต่อเนื่อง (X_2) ($B = 0.392$) ด้านบรรทัดฐาน (X_3) ($B = 0.304$) มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ร้อยละ 86.9 ($R^2 = 0.869$) และสามารถเขียนสมการได้ว่า $\hat{Y}_{overall} = 0.177 + 0.267X_1 + 0.392X_2 + 0.304X_3$

ในส่วนของการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรมีข้อเสนอแนะในเรื่องของความสะอาดห้องน้ำเป็นประเด็นหลัก เพราะบางที่ห้องน้ำไม่สะอาด ขาดคนดูแลที่เคร่งครัด

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อบรรยากาศคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านภาวะอิสระของงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

7.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อบรรยากาศความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐาน และด้านความรู้สึก ตามลำดับ

7.3 สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1 : ปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้าน สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและ มั่นคงในอาชีพ และด้านภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมของบุคลากรของ สำนักสถิติแห่งชาติ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ และด้านภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมของบุคลากรของสำนักสถิติ แห่งชาติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐาน 2 : ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน มี ผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมของบุคลากรของสำนักสถิติแห่งชาติ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อความ พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมของบุคลากรของสำนักสถิติแห่งชาติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. อภิปรายผลการวิจัย

8.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ “มากที่สุด” กล่าวคือ พนักงานได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเหมาะสมความรู้ ความสามารถและยังได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องสภาพเศรษฐกิจที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของรัชพล บุญอนกวัฒนา ที่พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปริมาณงาน และลักษณะงานที่รับผิดชอบ และยังได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อความเป็นอยู่ที่ดี

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ในระดับ “มากที่สุด” กล่าวคือ หน่วยงานมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ไม่ว่าจะเป็นแสงสว่าง อุณหภูมิ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของทศพล จิรกิจวิบูลย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยดี สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความสะดวกสบายต่อการทำงาน สถานที่ทำงานยังมีความสะอาดถูกลักษณะและมีอากาศที่ถ่ายเทได้สะดวกทำให้พนักงานมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในระดับ “มากที่สุด” กล่าวคือ พนักงานได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมายและการอบรมสามารถใช้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างดี และยังสร้างเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการศึกษาของวิวัฒน์ นิซัง พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญน้อยกว่าด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง คือ พนักงานรายวันจะไม่มีโอกาสไปฝึกอบรมภายนอกมากนักแต่พนักงานก็พอใจที่ได้โอกาสเรียนรู้เทคนิคงานใหม่ๆ อยู่เสมอเมื่อมีโอกาส ซึ่งจะเป็นส่วนที่ช่วยเสริมสร้างทักษะและพนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพในระดับ “มากที่สุด” กล่าวคือ พนักงานได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และมีโอกาสได้รับหรือส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเท่าเทียมกับผู้อื่นจะทำให้พนักงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐนิชา ปิยะปัญญา ที่กล่าวว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากอาชีพพยาบาลยังไม่มีช่องทางในการเติบโตในสายอาชีพของตนเองหรือโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นชัดเจนและมากพอ

ปัจจัยด้านภาวะอิสระของงาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาวะอิสระของงานในระดับ “มากที่สุด” กล่าวคือ พนักงานทำงานอย่างมีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี เพราะปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน และพนักงานยังสามารถแบ่งเวลาของพนักงานให้กับการทำงาน ครอบครัว เวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ แม่กอง ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลมีความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอและการดูแลสุขภาพของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้นเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

8.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความรู้สึก เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านความรู้สึกของงานในระดับ “มากที่สุด” กล่าวคือ พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับหน่วยงาน และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บัวเป็ง ที่กล่าวว่า พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวของตัวเอง

ปัจจัยด้านความต่อเนื่อง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านความต่อเนื่องของงานในระดับ “มากที่สุด” กล่าวคือ พนักงานมีความคิดที่จะทำงานกับหน่วยงานนี้ไปจนเกษียณอายุ เพราะหน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานให้สิ่งที่พนักงานต้องการมากกว่าหน่วยงานอื่น หากพนักงานลาออกจากหน่วยงานนี้ จะทำให้หลายสิ่งในชีวิตของพนักงานเสียหาย สอดคล้องกับงานวิจัยของปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ ที่กล่าวว่า การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่คิดจะย้ายหรือเปลี่ยนงานไปหน่วยงานอื่นเพราะหากเปลี่ยนหน่วยงานใหม่อาจจะทำให้เสียหลายอย่างที่สร้างไว้มานาน

ปัจจัยด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านบรรทัดฐานของงานในระดับ “มากที่สุด” กล่าวคือ พนักงานมีความทำงานเต็มที่สุดความสามารถที่พนักงานพึงมีตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสิ่งที่พนักงานต้องมียังสำคัญคือความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อองค์กร และยังคงคล้องกับงานวิจัยของวรรณิภา นิลวรรณ ที่กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานที่มาจากความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงานที่ปฏิบัติอย่างสุดความสามารถและความตั้งใจในงานที่รับผิดชอบเพื่อให้งานลุล่วงทันเวลาอย่างสำเร็จแม้จะมีอุปสรรค

8.3 ผลการทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

โดยผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่า p-value มากกว่า 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ และด้านภาวะอิสระจากงาน โดยผลทดสอบแสดงให้เห็นว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิตา วงศ์กาไชย (2556) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในการทำงาน อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของบริษัท และความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555)

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ

โดยผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีค่า p-value มากกว่า 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน โดยผลทดสอบแสดงให้เห็นว่าปัจจัยผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสถิติแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม มีผล

ต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของบริษัท และความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ
ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก โดยผู้บริหารควรให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอ
และยุติธรรมเพื่อเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายแก่พนักงานในหน่วยงานต่อไป

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร ควรรักษามาตรฐานที่ดีในเรื่องของสภาพภายในหน่วยงาน ความสะอาด
เรียบร้อย สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้
พนักงานเกิดการทำงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานยังไม่มีหลากหลายต่อความต้องการของ
พนักงาน ดังนั้นอาจจัดการอบรมด้านความรู้และเทคนิคเพิ่มเติมหรือเพิ่มจำนวนของพนักงานให้
เหมาะสมต่อจำนวนของปริมาณของงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานภายในหน่วยงาน ควรเชี่ยวชาญในงานของตนเอง รวมทั้งรับทราบข้อมูล
ข่าวสารใหม่ๆของหน่วยงานอยู่เสมอ เพื่อพร้อมที่จะพัฒนาความสามารถของพนักงานในหน่วยงาน

ด้านภาวะอิสระของงาน

จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารควรคำนึงถึงการให้ความสุขทางใจแก่พนักงาน และการให้ความสำคัญแก่
เวลาส่วนตัว หรือเวลาของครอบครัวเป็นหลัก เพื่อไม่ให้เกิดการบริการเกิดภาวะเครียดจากการทำงาน

2. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความรู้สึกลึก

จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ผู้บริหารควรสร้างความรู้สึกลึกพอใจใน
การทำงานด้านต่างๆให้ได้มาตรฐาน และสร้างความเป็นหนึ่งในองค์กรให้แก่พนักงาน

ด้านความต่อเนื่อง

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร ควรรักษานักงานที่มีการตอบสนองที่ดีในหน่วยงาน ไม่สร้างความรู้สึกละเลยที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากที่จะลาออกจากหน่วยงาน

ด้านบรรทัดฐาน

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความจงรักภักดีแก่พนักงาน โดยการให้คุณค่าความเชื่อมั่นของหน่วยงานให้แก่พนักงานเกิดความจงรักภักดีและอยากจะทำหน้าที่หน่วยงานนี้ต่อไป

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติจำกัดเท่านั้น ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีขอบเขตที่จำกัด ดังนั้น ควรมีการศึกษาหรือเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ทั้งที่เป็นองค์กรรัฐและเอกชน เพื่อศึกษาว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

ศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การสนับสนุนทางสังคม คุณลักษณะของงานที่มีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ผลสะท้อนจากกลุ่มอื่น และคุณลักษณะด้านสิ่งแวดล้อม เช่น บรรยากาศองค์กร คุณลักษณะของผู้ประกอบการ หรือวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยผลสะท้อนกลับจากงานทางบวก และผลสะท้อนกลับจากงานทางลบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและนำมาประยุกต์ใช้ได้เพิ่มมากขึ้น

10.เอกสารอ้างอิง

ณัฐนิชา ปิยะปัญญา. (2560,กรกฎาคม – ธันวาคม). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก, 3(2), หน้า 77-90.

ทศพล จิรจิวิบูลย์. 2556. “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.”

สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ประภาศรี บุญญวัฒน์วิชย์. 2549. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติงานที่สถานีรถไฟใต้ดิน บริษัทรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการ) ,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปาริชาติ บัวเป็ง. 2554. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด).” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปีนัทมา ครุฑพันธุ์. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มาลินี ธรรมบุตร. 2550. “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ.” วิทยานิพนธ์ครุ ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ใน พระบรมราชูปถัมภ์.

รัชพล บุญออนแก้ว. 2551. “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(วิชาการจัดการ) ,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วรรณภา นิลวรรณ. 2554. “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี.”สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิวัฒน์ นิชัง. 2555. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์.” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สรเรณู เตชะบุรพา. 2545. “การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อนันต์ แม่กอง. 2558. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี.” สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Allen, N.J. and Meyer, J.P. 1990. **The Measure and Antecedents of affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization.** Journal of Occupational Psychology, 63(1990), p. 1-18.

Herzberg, Frederick., and others, 1959. **The Motivation to work.** New York: John Wiley and Sons.

Walton R.E. 1973, “**Quality of Work Life: What is it?**” Sloan Management Review, Fall, pp.11-21.