

**คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร**
**The Quality of Work Life and Organizational Commitment of Personnel at
Saimai District Office, Bangkok Metropolis**

สิริพร มุลเมือง

Siriporn Moonmuang

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamhaeng University, Thailand.

Email: yannakorn1978@gmail.com

Received March 12, 2021; Revised April 18, 2021; Accepted May 24, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับดีมาก ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
2. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดีมาก ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 2 ปัจจัย คือ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This research aims to study 1) the quality of work of personnel at SaiMai District office 2) the Organizational commitment of personnel at SaiMai District office 3) the relation between quality of work life and organizational commitment of personnel at SaiMai District office

The sample population consisted of two hundred forty personnel at SaiMai District office. The instrument was questionnaire. Statics were frequency, percentage, average, standard deviation, the test of Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis was administered

Results are as follows:

1. The level of overall quality of work life as a whole was at the high level .When considering each side,it was found that the mean of opinion about quality of work life on constitutionalism in work organization, social integration in work organization, immediate opportunity to use and develop human capacities , work and the total life space, the social relevance of the work life and safe and healthy working conditions.

2. The level of overall organization commitment as was at the high level. When considering each side, it was found that the mean of opinion about organization commitment that trust in accepting of organizational goals and values.

3. Overall the quality of working life are relatively low and positively related with personnel commitment of SaiMai District office at statistically significant level of 0.05.

4.The quality of work life factors affecting organizational commitment was found that development of human capacities and social relevance of work life at statistically significant level of 0.05.

Keyword: Quality of Work Life; Organizational Commitment

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีถูกนำมาช่วยให้การทำงานในยุคใหม่มีความสะดวกรวดเร็ว เชื่อมโยงถึงกันได้มากทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพได้ผลงานที่มีคุณภาพ ทำให้โลกธุรกิจมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เกิดการแข่งขันทางธุรกิจมากขึ้น เพื่อช่วงชิงส่วนแบ่งทางการตลาด และพยายามหาข้อได้เปรียบในการแข่งขันมาใช้ในทางธุรกิจ ดังนั้นองค์กรมีความจำเป็นที่ต้องจะต้องปรับตัวเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะองค์การถูกขับเคลื่อนด้วยคน สิ่งที่คนคิด สิ่งที่คนเชื่อ สิ่งที่คนลงมือทำ รวมไปถึงเหตุผลที่คนเลือกมาทำงานในองค์กร ล้วนแต่เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยกันทั้งสิ้น การทำงานอยู่ร่วมกัน ก็เหมือนสังคมสังคมนึง ที่จำเป็นต้องมีกฎ กติกาในการอยู่ร่วมกัน แต่การทำงานในโลกดิจิทัลจำเป็นต้องมีมากกว่ากฎกติกานั้นคือวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรสร้างได้จากกลุ่มคนที่มีความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน การคัดเลือกบุคคลสำหรับองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ใช่เพียงแค่คนที่สามารถทำงานได้ แต่เป็นคนที่มีความวิสัยทัศน์และความเชื่อไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งในเรื่องของการทำงานรวมถึงเรื่องทัศนคติในการใช้ชีวิต เพราะคนเหล่านี้ไม่ได้ต้องการทำงานเพื่อเงินเพียงอย่างเดียว แต่คนเหล่านี้มีเป้าหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง มี

ความเชื่อที่จะเป็นในสิ่งต่างๆที่ตัวเองคาดหวัง และต้องการโอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการความสร้างสรรค์ผลงาน รวมถึงการเปิดโอกาสในการใช้ชีวิต องค์กรที่ดีต้องสามารถเข้าใจถึงวิถีคิด มีเป้าหมายร่วมกัน และตอบโจทย์ความคาดหวังของกลุ่มคนยุคดิจิทัล

ดังนั้นความพยายามที่จะให้องค์กรขับเคลื่อนต่อไปนั้นจึงเกิดแนวคิดเรื่องการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า โดยคำนึงการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรรวมถึงพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสม เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง รวมทั้งมีการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกันและประชาธิปไตยในองค์กรเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นก่อให้เกิดเป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับความอยู่รอดขององค์กรที่เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กร และยังแสดงถึงแนวโน้มในความตั้งใจของบุคคลที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรได้ องค์กรที่มีสภาพเอื้อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานย่อมจะให้ผลผลิตขององค์กรทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ การเสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรภายในองค์กรหรือหน่วยงาน ผู้บริหารต้องเรียนรู้ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร ประเมินค่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างถูกวิธี พัฒนาแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กร ตอบแทนพนักงานที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม ซึ่งเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งที่จะสามารถทำให้บุคลากรมีความรัก มีความจงรักภักดี รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และพร้อมมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ทำให้อยู่กับองค์กรได้นานเพราะความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการที่บุคลากรมีความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์กับองค์กร

สำนักงานเขตสายไหม เป็นหน่วยงานราชการปฏิบัติงานในด้านบริการประชาชน ในการให้บริการสาธารณะภายในพื้นที่รับผิดชอบ และการบริการด้านต่าง ๆ ตามที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบัญญัติให้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานไว้ในการพัฒนากระบวนการทำงาน สำนักงานเขตสายไหมมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตอบสนองต่อประชาชนมากที่สุด

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจเพื่อที่จะศึกษาว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบันอยู่ในระดับใด ซึ่งผลการศึกษาจะทำให้ทราบว่างค์กรกำลังประสบปัญหาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือไม่ เพื่อพิจารณาหาทางแก้ไขและเพิ่มพูนคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม

สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร
2. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอในการทำงานและยุติธรรมมีผลต่อความผูกพันในองค์กร
3. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีผลต่อความผูกพันในองค์กร

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร
5. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีผลต่อความผูกพันในองค์กร
6. การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กร
7. ประชาธิปไตยในองค์กรมีผลต่อความผูกพันในองค์กร
8. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวมีผลต่อความผูกพันในองค์กร
9. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลต่อความผูกพันในองค์กร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับจากประสบการณ์การทำงาน ทำให้เกิดความพอใจมีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความสุข ความมั่นคง เมื่อเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของ Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2553) ที่มีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่

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

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีข้อกำหนดในการทำงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจ การให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตามจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก ในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิก ในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะ และความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่า มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่า มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิด ความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัด ความสมดุลให้เกิดขึ้น ในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการใช้เวลารว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงาน มีความรู้สึกกว่า กิจกรรม หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้ง องค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้ สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รู้ว่าหน่วยงาน ของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

(Steers, 1977) ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) หมายถึง ความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับ องค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศ กำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการคือ

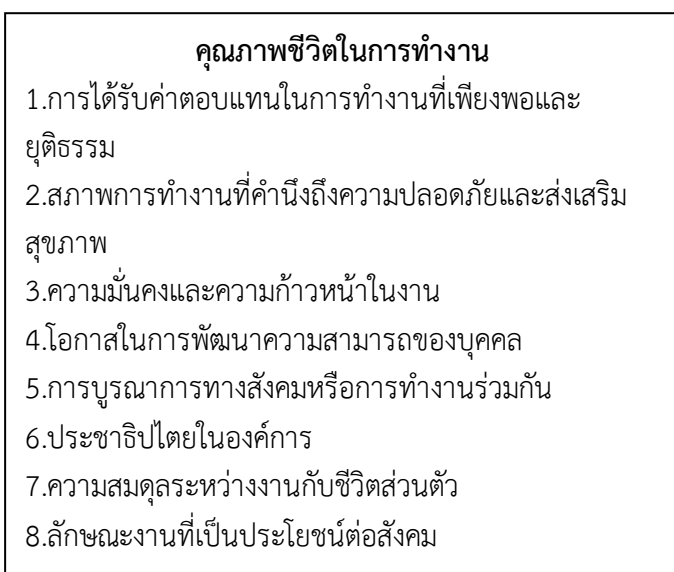
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึงความรู้สึกเห็น ด้วยหรือไม่เห็นด้วย กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนด

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การ ยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติ นั้น ประสพผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

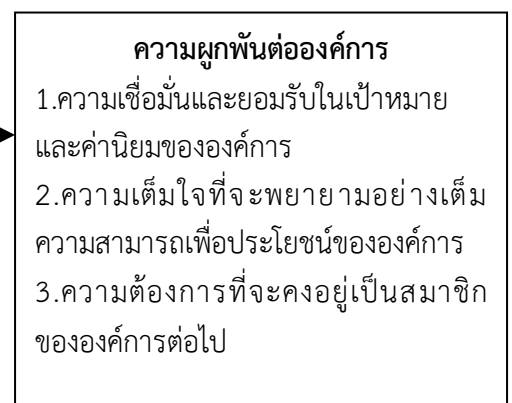
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หมายถึงความต้องการที่ จะอยู่ปฏิบัติงานใน ฐานะเป็นพนักงาน เจ้าหน้าที่คนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความ ต้องการที่จะลาออกจากการเป็น สมาชิกภาพขององค์กรไม่ว่าจะเป็นการลาออกเพื่อไปประกอบ อาชีพอื่นหรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงาน อื่น

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 631 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1970) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของการคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

- 1.1 การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
- 1.2 สภาพการทำงานที่คำนึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 1.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 1.4 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 1.5 การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน
- 1.6 ประชาธิปไตยในองค์กร
- 1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว
- 1.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

- 2.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2.2 ความเต็มใจที่จะพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 2.3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Questionnaire) ได้แก่ คำถามเลือกตอบ (Check list) แบบมาตรฐานส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีข้อความรวมทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

การสร้างเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมากำหนดกรอบและขอบเขตเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดค่านิยมศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้เป็นกรอบในร่างข้อคำถาม

3. ร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม ในแต่ละด้านให้เหมาะสมกับเนื้อหาโดยพิจารณาจากเอกสาร ตำรา บทความ และหลักการทางวิชาการ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดที่กำหนด นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำเพิ่มเติม

5. ปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของกรวิจัย

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรจำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient)

7. คำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการทดสอบเครื่องมือแล้วมาสำเนาเอกสารเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีแจกแบบสอบถามโดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้กับบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 245 ชุด พร้อมชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย ตลอดจนลักษณะของแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน แล้วจึงทำการตอบแบบสอบถามโดยจะให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง

2. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล โดยตรวจทานดูความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน พร้อมทั้งนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องด้วยโปรแกรม Microsoft Excel

2. การลงรหัส ทำการลงรหัสข้อมูลตามที่คุณวิจัยกำหนดขึ้นจากข้อมูลในแบบสอบถามด้วยโปรแกรม Microsoft Excel

3.การประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์ นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ลงทะเบียนไว้แล้วในโปรแกรม Microsoft Excel มาเข้าโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อประมวลผล

4.นำผลของข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลไปนำเสนอด้วยสถิติ

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 อายุระหว่าง 35-45 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 สถานภาพสมรส /อยู่ด้วยกัน จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 179คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 รายได้ 10,000 -20,000 บาท จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 ประเภทบุคลากรเป็นข้าราชการ จำนวน 121คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดีมาก ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 4.41$) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.27$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.26$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.26$) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.21$) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 4.22$) และอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.19$) และด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดีมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.28$) และอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.20$) และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.375 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์การมีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคมสามารถร่วมพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมพยากรณ์ได้ร้อยละ 24.4 ($R^2 = 0.244$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.269

สรุปและข้อเสนอแนะ

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ดังนี้

ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งงาน จึงส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2553) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่สะดวกในการทำงาน รวมทั้งมีสถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย และมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีการตกแต่งภูมิทัศน์สวยงาม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2553) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีข้อกำหนดในการทำงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุม เกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2553) คือ ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตามจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก ในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การ ในสายงาน รวมถึงสมาชิก ในครอบครัวด้วย

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ การที่บุคลากรมีโอกาสได้เข้ารับการศึกษาอบรมและพัฒนาทักษะอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองและได้นำมาประโยชน์ในการทำงาน ไม่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2553) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการ

ปฏิบัติงานตามทักษะ และความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่า มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ การที่บุคลากรได้ทำงานร่วมกันเกิดความร่วมมือสมัครสมานสามัคคี มีบรรยากาศเป็นกันเอง เพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันเวลางานมีปัญหา ไม่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2553) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่า มีคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

ด้านประชาธิปไตยในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ไม่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2553) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่า มีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ บุคลากรมีเวลาสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอที่บ้าน หลังเวลาเลิกงานหรือวันหยุดเสมอ จึงส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2553) คือ บุคคลจะต้องจัด ความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ บุคลากรมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม เนื่องจากองค์กรเป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนและทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้กับสังคมอยู่เสมอๆ จึงส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2553) คือ การที่พนักงาน มีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้ง องค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอในและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกับความ

ผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตในการวิจัยอยู่ในสำนักงานเขตสายไหม ดังนั้นควรทำการศึกษาให้ครอบคลุมทุกสำนักงานเขตในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การต่อไป

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะสามารถร่วมอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เช่น ความสามารถในการทำงาน การปรับเปลี่ยนนโยบาย หรือความพึงพอใจในงาน เป็นต้น

3. ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่นที่เป็นข้อมูลทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การเพื่อทำการขยายผลเพิ่มเติม ความศรัทธาในอาชีพ อุดมการณ์จากสถาบันการศึกษา วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศในการทำงาน รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา บุญเพลิง. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร*(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- การเกด อนันต์นาวิณสรณ์. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวิณทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย*(ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จริยาพรรณ แก้วสุวรรณ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จุฑาทพร กบิลพัฒน์. (2524). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชญาณิช นิลแจ้ง. (2550). *การศึกษาการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ความผูกพันต่อองค์การพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวในบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่ง*(วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรภัทร ชติยะหล้า. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน*(การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ท
- ปวีณา กรุงพลี. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานกษาปณ์*(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พงศ์ภาค วิ่งเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ(วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา
- พิสิษฐ วงศ์นากนกร. (2549). คุณชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารหลวงไทย จำกัด (มหาชน) : ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในสังกัดสำนักงานเขต 1 (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- มณฑิกานต์ สุขขวัญ. (2559). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันกับองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงเรียนในจังหวัดภูเก็ต(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มาลินี คำเครือ. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัชมงคล คำชู. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา(การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร
- เลิศชัย สุธรรมมานนท์. (2560). กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรยั่งยืน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.