

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์
The Relationship Between Employee's Quality of Work Life and
Organizational Commitment of the Office of the Permanent
Secretary, Ministry of Commerce

จิตาภา อยู่จรรยา
Jidapha Yuchanya
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ประเทศไทย
Kasetsart University, Thailand.
Email: workmookjida.jy@gmail.com

Received : January 30, 2025;

Revised : February 27, 2025;

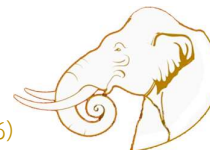
Accepted : March 7, 2025

บทคัดย่อ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานที่ทำให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร องค์กรจึงต้องคำนึงถึงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร รวมถึงการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรโดยทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะทำให้บุคลากรไม่คิดเปลี่ยนองค์กร แต่หากบุคลากรไม่ได้รับการตอบสนองทางคุณภาพชีวิตที่ดีและไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์กรก็จะเป็นการเสียเวลาและทรัพยากรองค์กรในการสร้างบุคลากรใหม่มาแทนที่ บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณทดสอบความแตกต่าง โดยใช้ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD และทดสอบความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย พบว่า

- 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความภูมิใจในงานและมุมมององค์กรต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด
- 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์โดยรวมในระดับอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด
- 3) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านอายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน



4) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

Abstract

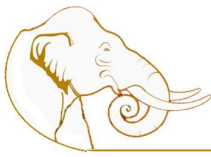
Human resources are important in the work that leads to the success of the organization. Therefore, the organization must pay attention to enhancing the quality of life of its personnel, including retaining personnel by making personnel committed to the organization. This is because personnel will not think of changing the organization. However, if personnel do not receive a good quality of life response and do not feel committed to the organization, they will not be dedicated to their work and tend to change jobs, which will affect the organization because it is a waste of time and organizational resources to create new personnel to replace them. This article therefore aims to study (1) to study the level of work life quality of the personnel of the Office Permanent Secretary, Ministry of Commerce (2) to study the level of organizational commitment of the personnel of the Office Permanent Secretary, Ministry of Commerce 3) to compare organizational commitment of the personnel of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Commerce classified by personal factors 4) to study the relationship between working life quality and personnel commitment to the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Commerce. The sample of this research was 322 people in the office. They were selected by simple random sampling. The instrument for collecting data was a questionnaire. Analysis data by frequency, percentage, mean, and standard deviation, One-Way Anova, LSD. The level of significance for statistical testing was 0.05. The research results were found as follows;

1. The personnel of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Commerce have an overall quality of work life at a moderate level. Social Relevance has the highest average.

2. The personnel of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Commerce have an overall organizational commitment at a moderate level. Affective Commitment has the highest average.

3. The different personal factors such as age, education level, salary rate, and length of employment did not have different effects on quality of working life, except for the factor of different affiliations, which had different organizational commitment.

4. The quality of working life of the personnel of the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Commerce had a relationship with overall organizational commitment at a statistical significance level of 0.05, with a moderate relationship.



Keywords: Quality of work life; personnel commitment; People in the Office of the Permanent Secretary

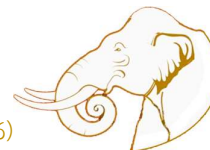
บทนำ

ในสภาพการณ์ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วของเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี สังคมวัฒนธรรม และสภาพของสังคมการทำงานก็มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเช่นกัน การทำงานนับเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ มนุษย์ทำงานเพื่อที่จะสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตได้ ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ มีภารกิจที่สำคัญในการดำเนินการด้านนโยบายและการพัฒนา ยุทธศาสตร์ เพื่อให้กระทรวงพาณิชย์สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กฎกระทรวงแบ่ง ส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. 2560, 2560) “ทรัพยากรมนุษย์” จึงเป็น องค์ประกอบหลักที่ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การบริหารบุคลากรจึงต้องมุ่งเน้นไปที่การสร้าง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีที่จะช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กร โดย ในแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงพาณิชย์ ระยะ 3 ปี พ.ศ. (2565–2567) มีการระบุถึง กลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีการส่งเสริมคุณภาพที่ดีให้กับบุคลากรโดยการ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานให้กับองค์กร รวมถึง การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมด้านความผูกพันในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรเพราะคนเป็นทรัพยากรที่ สำคัญที่สุดในองค์กร (แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพาณิชย์ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2565 – 2567, 2565) การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรและการให้ความสำคัญกับความผูกพันใน องค์กร จึงถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ โดยเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะส่งผลให้การทำงานมีคุณภาพ ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ไม่เพียงแต่ช่วยให้การทำงาน มีประสิทธิภาพแต่ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์จากการเป็นหน่วยงานส่วนกลางที่มีหน่วยงานในสังกัดที่มีความสำคัญหลายหน่วยงานที่เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยในการผลักดันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ เป้าหมาย ผู้บริหารขององค์กรจึงควรให้ความสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารองค์กรย่อมต้องการให้บุคลากร ของตนมีความเต็มใจและทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารต้องมองเห็น ถึงความสำคัญในเรื่องคุณภาพชีวิตสำหรับการทำงานเพื่อรักษาบุคลากรที่ดี ความผูกพันที่บุคลากรมีต่อ องค์กรก็เช่นกันที่จะเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร พร้อมปฏิบัติงานให้ องค์กรด้วยการทุ่มเทศักยภาพอย่างเต็มที่ ดังนั้น การทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเกิด ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

บทความนี้จึงนำเสนอการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรต่อ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ซึ่งจากผลการศึกษาทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของ



บุคลากร เพื่อสามารถนำไปเป็นแนวทางในพัฒนา ปรับปรุง และกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติราชการให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และสามารถนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรและรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์จำแนก

ตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

การทบทวนวรรณกรรม

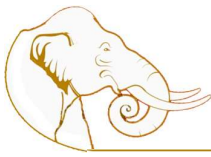
1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากแนวคิดของ Walton (1975) ที่อธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม พื้นที่การปฏิบัติงาน และบทบาททางสังคมที่เกี่ยวข้องซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยการมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมในสถานที่ทำงาน การยอมรับสิทธิของบุคคล ความสมดุลในการจัดสรรเวลาชีวิตและการทำงาน และด้านความภูมิใจในงานและมุมมององค์การต่อสังคม

ผู้ศึกษาเลือกใช้กรอบแนวคิด Walton (1975) ในการศึกษาเนื่องจากแสดงถึงปัจจัยที่เป็นตัวแปรพื้นฐานซึ่งครอบคลุมและคำนึงถึงร่างกายและจิตใจที่ต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร รวมถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สภาพสังคมการทำงานที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี และพบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton มาใช้ในงานวิจัยของ นิภา คำบันลือ (2559) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติของฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 โดยมองถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกต้องการในทางที่ดีรวมถึงองค์การด้วย งานวิจัยของ ร้อยตำรวจเอกหญิง อัคราวิดี ชูธนอม (2565) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธร ภาค 9 ผลพบว่า ระดับความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก และปัจจัยในส่วนของ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และฝ่ายงานอำนวยการที่มีสังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2. ความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Mayer (1990) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมาจาก 1. ด้านจิตใจ โดยเป็นความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานที่ทำงานในองค์กรนั้นๆ ที่พร้อมสนับสนุนและทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ 2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลเกิดความผูกพันที่มองแล้วว่าการอยู่กับองค์กรเป็นความคุ้มค่าที่จะทำงานให้แล้วเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ และไม่ต้องการที่จะโยกย้ายสับเปลี่ยนสถานที่ทำงาน 3. ด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกข้างในจิตใจของบุคคลที่เกิดขึ้น

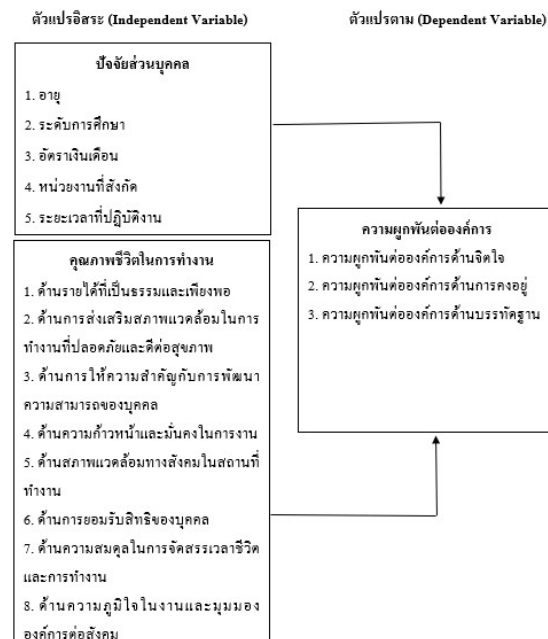


ซึ่งมาจากการรับรู้ว่า เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้วต้องการทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยเป็นการแสดงออกซึ่งความจงรักภักดี

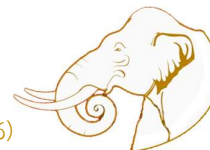
ผู้ศึกษาเลือกใช้กรอบแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ในการศึกษาเนื่องจากเป็นแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงการที่บุคลากรในที่ทำงานเกิดความผูกพันขึ้นจะมีความตั้งใจปฏิบัติงาน และไม่มีความคิดในการโยกย้ายเปลี่ยนงาน และพบว่ามีผู้นำแนวความคิดของ Allen and Meyer มาใช้ในงานวิจัยของ อริศรา คำพระยา (2561) ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตแจ้งวัฒนะ โดยให้ความเห็นว่า เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมเกี่ยวกับความผูกพันทั้งด้านจิตใจ การคงอยู่และบรรทัดฐาน ซึ่งการมีความผูกพันช่วยให้พนักงานไม่มีความคิดในการลาออก และมีความตั้งใจทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร และงานวิจัยของเดือนเพ็ญ สาสังข์ (2566) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ โดยผลพบว่า อายุและระยะเวลาของการการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน และในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่าในส่วนของอารมณ์ความรู้สึกมีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้ศึกษาเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความรู้สึกรับรู้ถึงความต้องการ และการที่รักษาให้บุคลากรอยู่กับองค์กรต่อไปต้องทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้นกับบุคลากรนั้นๆ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ Walton และ Allen and Meyer ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระซึ่งมีทั้งหมด 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และแนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1975) ส่วนตัวแปรตามเป็นความผูกพันที่มีต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้อยู่ในช่วงเดือนกันยายน – เดือนธันวาคม พ.ศ. 2567

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ซึ่งหมายถึงบุคลากรทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ จำนวน 1,638 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์, 2567) และขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane (Yamane, 1973) กำหนดความเชื่อมั่น 95% และสัมประสิทธิ์ความผันแปรเท่ากับ 0.05 จากบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้และการทดสอบเครื่องมือในการวิจัย

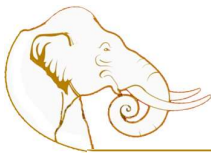
เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ตามแนวคิดของ Walton (1975) ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ตามแนวคิดของ Allen and Mayer (1990) โดยในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นลักษณะคำถามแบบมาตรวัดประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปทำการหาความเที่ยงตรงและหาความเชื่อมั่น โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากผลงานวิจัยที่สามารถสืบค้นได้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม และทำหนังสือขออนุมัติในการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง และขออนุญาตในการเก็บข้อมูล โดยจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเป็นรายบุคคล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณทดสอบความแตกต่าง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 โดยด้านความภูมิใจ ในงาน และมุมมององค์การต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เท่ากับ 3.79 รองลงมา ด้านการยอมรับสิทธิของบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอ แสดงตามตารางที่ 1

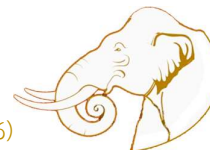
ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.21	0.80	ปานกลาง
2. ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ	3.69	0.76	มาก
3. ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.69	0.72	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน	3.65	0.76	ปานกลาง
5. ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในสถานที่ทำงาน	3.67	0.82	มาก
6. ด้านการยอมรับสิทธิของบุคคล	3.70	0.81	มาก
7. ด้านความสมดุลในการจัดสรรเวลาชีวิตและการทำงาน	3.47	0.49	ปานกลาง
8. ด้านความภูมิใจในงานและมุมมององค์การต่อสังคม	3.79	0.77	มาก
ภาพรวม	3.61	0.58	ปานกลาง

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 โดยหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เท่ากับ 3.90 รองลงมา ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 แสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{x}$	SD	ระดับความผูกพัน
1. ด้านจิตใจ	3.90	0.77	มาก
2. ด้านการคงอยู่	3.41	0.57	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.81	0.81	มาก
ภาพรวม	3.65	0.60	ปานกลาง



วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามอายุ

ประเด็นการเปรียบเทียบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.304	3	.435	1.210	.306
	ภายในกลุ่ม	114.238	318	.359		
	รวม	115.542	321			

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา

ประเด็นการเปรียบเทียบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.170	2	.085	.235	.791
	ภายในกลุ่ม	115.372	319	.362		
	รวม	115.542	321			

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ประเด็นการเปรียบเทียบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.298	3	.433	1.205	.308
	ภายในกลุ่ม	114.244	318	.359		
	รวม	115.542	321			

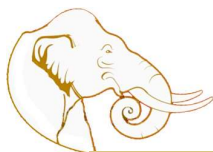
ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ประเด็นการเปรียบเทียบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.545	12	.712	2.056	.020*
	ภายในกลุ่ม	106.997	309	.346		
	รวม	115.542	321			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ประเด็นการเปรียบเทียบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.112	4	.278	.770	.545
	ภายในกลุ่ม	114.430	317	.361		
	รวม	115.542	321			



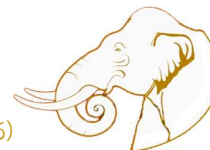
วัตถุประสงค์ที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 แสดงความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ผูกพัน กับความต่อองค์กร	Pearson correlation (r)	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.323	.000*	ต่ำ
2. ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ	0.475	.000*	ต่ำ
3. ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนา ความสามารถของบุคคล	0.532	.000*	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน	0.553	.000*	ปานกลาง
5. ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในสถานที่ ทำงาน	0.534	.000*	ปานกลาง
6. ด้านการยอมรับสิทธิของบุคคล	0.544	.000*	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลในการจัดสรรเวลาชีวิตและ การทำงาน	0.381	.000*	ต่ำ
8. ด้านความภูมิใจในงานและมุมมองต่อการ ต่อสังคม	0.670	.000*	ปานกลาง
ภาพรวม	0.649	.000*	ปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความภูมิใจในงานและมุมมองต่อการต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรรู้สึกว่าได้ทำงานในหน่วยงานที่ทำงานให้แก่สังคม รวมถึงองค์กรมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสังคมทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจึงเกิดความภูมิใจในงานที่ทำ ส่วนด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะบุคลากรมองว่าปัจจุบันรายได้ที่ได้รับยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ความเป็นอยู่ในการดำเนินชีวิตดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา คำบันลือ (2559) ที่พบว่าภาพรวมของระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ใหม่ ปุยพรม (2565) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมากและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด



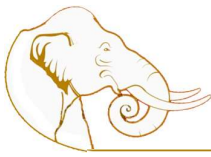
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์มีความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ มีการวางแผนเป้าหมายสำหรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการปลูกฝังให้บุคลากรมีมุมมองต่องานว่างานมีเกียรติ มีส่วนช่วยในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้บุคลากรต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับ Sheldon (1971) ที่อธิบายความหมายความผูกพันว่าเป็นการรู้สึกเป็นหนึ่งกับองค์การและมุมมองความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์การในทางบวก Porter and Smith (1991) ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกให้กับองค์การ เชื่อมมั่นและยอมรับในเป้าหมายองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา คำบันลือ (2559) ที่ภาพรวมระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากองค์การมีการจัดระบบการทำงานแบบมีพี่เลี้ยงช่วยสนับสนุนการทำงาน ซึ่งถือเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ช่วยทำให้พนักงานมีความประทับใจเกิดขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาอัตราเงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยด้านหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์มีทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางที่หลากหลายตามแต่ละส่วนงาน อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมือนกัน รวมถึงในส่วนของผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนภูมิภาค ซึ่งอาจจะมีลักษณะงาน หน้าที่ ที่แตกต่างกัน อีกทั้ง แต่ละหน่วยงานที่สังกัดย่อมมีค่านิยม วัฒนธรรมองค์การ ในองค์การที่แตกต่างกันไปตามแต่ละหน่วยงานย่อมส่งผลให้ความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสสร พรหมเขียว (2565) ว่าหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ด้านความภูมิใจในงานและมุมมององค์การต่อสังคม มีความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน ด้านการยอมรับสิทธิของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในสถานที่ทำงาน ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ด้านความสมดุลในการจัดสรรเวลาชีวิตและการทำงานตามลำดับ และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอ อาจเป็นเพราะหน่วยงานราชการมีกฎที่แน่ชัดในการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ แต่บุคลากรยังมองว่าไม่สอดคล้องกับการใช้จ่ายที่ต้องใช้เพื่อการดำรงชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของใหม่ ปุຍพรม (2565) ที่อธิบายว่าการทุ่มแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ให้การปฏิบัติงานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งด้านรายได้ดังกล่าวนี้ก็เป็นสิ่งหนึ่งที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ อาจเป็นเพราะคุณภาพรวมถึงความพร้อมของอุปกรณ์ในหน่วยงานยังไม่พร้อมโดยอาจไม่มีอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการรองรับการปฏิบัติงานหรือจำนวนไม่เพียงพอ สอดคล้องกับ Rao (1992) ที่ว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น



ขั้นตอนหรือสิ่งที่ต้องการกำหนดไว้เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางกายและจิตใจซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของบุคคล อาจเป็นเพราะหน่วยงานยังไม่ค่อยมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนานตนเองจึงอาจมีมุมมองว่าองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญกับตนซึ่งส่งผลถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้วย สอดคล้องกับการวิจัยของ อริศา ฤทธิ์จรูญ (2559) ที่อธิบายผลการศึกษาว่า ผู้บริหารองค์กรควรมีการส่งเสริมทักษะบุคลากรให้รู้จักเรียนรู้งานใหม่ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะของตนเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ดี

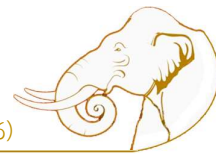
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อาจเป็นเพราะงานมีความมั่นคงจากการเป็นหน่วยงานของรัฐที่ถือว่ามีความมั่นคงในระยะยาว สอดคล้องกับงานของเรืออากาศโทหญิง ปัทมรังษี วรินทร์ (2561) ที่อธิบายว่าถ้าบุคคลมีความผูกพันในองค์กรจะไม่ลาออกจากงานที่ทำและคำนึงถึงสิ่งที่เคยได้รับหากออกจากองค์กร โดยการมีความมั่นคงในการทำงานทำให้มีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้มีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในสถานที่ทำงาน อาจเป็นเพราะงานบุคลากรมีการประสานงานระหว่างกันซึ่งได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือในการทำงานระหว่างบุคลากรด้วยกันเมื่อต้องการได้สอดคล้องงานวิจัยของใหม่ ปยุพรม (2565) ที่ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยมีการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเนื่องด้วยบุคลากรต้องการทำงานให้องค์กรและบุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

ด้านการยอมรับสิทธิของบุคคล อาจเป็นเพราะการทำงานบุคลากรมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันสอดคล้องกับการวิจัยของใหม่ ปยุพรม (2565) ที่ศึกษาแล้ว พบว่าหากบุคลากรได้รับความเสมอภาค ความเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน ในการทำงานมีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกันส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความสมดุลในการจัดสรรเวลาชีวิตและการทำงาน อาจเป็นเพราะบุคลากรรู้สีกว่างานที่ทำมากเกินไปและกังวลในเรื่องงานจึงกระทบต่อเวลาในการพักผ่อน สอดคล้องกับเอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ว่าการส่งเสริมให้พนักงานมีความสมดุลที่สามารถบริหารเวลาชีวิตและการทำงานมีความสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีสุขภาพกายและจิตที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความภูมิใจในงานและมุมมององค์กรต่อสังคม อาจเป็นเพราะภูมิใจในอาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขรู้สีกว่างานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม ภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในหน่วยงานนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cumming (1985) ที่อธิบายถึงการที่บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าการสร้างประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมก่อให้เกิดบุคลากรมีความภูมิใจซึ่งทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร



องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ในการพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรเพื่อให้มีความครอบคลุมมากขึ้นโดยการศึกษาเพิ่มเติมในด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านบรรยากาศภายในองค์กร ความเครียดในการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการกระตุ้นและนำมาพัฒนาบุคคลเพื่อเป็นแนวทางการทำงาน ด้วยการพิจารณา M-C-S-C Model ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 M-C-S-C Model

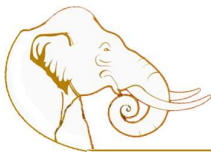
สรุป

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความภูมิใจในงานและมุมมององค์กรต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารองค์กรอาจต้องให้ความสำคัญด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอเป็นจุดเน้นมากขึ้น

ด้านความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาศาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์มีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรจึงควรเน้นให้ความสำคัญในการปรับปรุงและออกแบบนโยบายเกี่ยวกับบุคคลและสถานที่เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านอายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความสมดุลในการจัดสรรเวลาชีวิตและการทำงาน และด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ เนื่องด้วยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำให้อยู่ในระดับเพิ่มมากขึ้น และพัฒนาด้านอื่นๆที่เหลือที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเพื่อไปสู่ระดับมาก เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้บริหารองค์กรอาจต้องมีการให้ความสนใจปรับปรุงโดยให้ความสำคัญด้านรายได้ที่เป็นธรรมและเพียงพอโดยอาจมีการหารือร่วมกันระหว่างหน่วยงานไปจนถึงการแก้ไขกฎระเบียบในการปรับเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือการจัดการด้านสวัสดิการต่างๆของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญ

1.2 ด้านความผูกพันต่อองค์กร ควรเน้นการปรับปรุงและออกแบบนโยบายเกี่ยวกับบุคคลและสถานที่เพื่อให้บุคลากรมีความต้องการอยู่กับองค์กร โดยอาจมีการส่งเสริมในส่วนของการอบรมการจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ การสร้างพื้นที่การทำงานในเชิงของสวัสดิการให้แก่บุคลากรเพื่อการผ่อนคลาย

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด จากผลการศึกษาพบว่าหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางที่มีหลายส่วนงาน รวมถึงผู้ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ซึ่งอาจจะมีลักษณะงาน หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแตกต่างกันออกไป ดังนั้น องค์กรจึงควรสร้างให้ทุกคนมีความตระหนักในหน้าที่ของตนเพื่อที่จะทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กร รวมถึงการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับด้านของสวัสดิการ การออกแบบงานให้เหมาะสม เพื่อทำให้พนักงานพอใจในงานมากขึ้น

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรผู้บริหาร รวมถึงเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีการส่งเสริมโดยเน้นการพัฒนาปรับปรุงในด้านรายได้ การจัดสรรเวลางานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เก็บข้อมูลเชิงวิจัยคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์บุคลากรทั้งที่อยู่ในส่วนกลางและต่างจังหวัด เพื่อให้ได้ข้อมูลความชัดเจนของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีความแตกต่างกันในทางพื้นที่ และเพื่อที่จะได้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรและความผูกพันที่มีต่อหน่วยงาน

2.2 ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ส่วนกลางและพื้นที่ต่างจังหวัด

2.3 ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อนำไปปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร

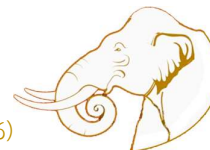
เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. 2560. (2560).

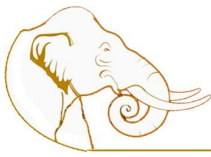
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 77 ก หน้า 1 (๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

เดือนเพ็ญ สาสังข์ (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. (การศึกษา

ค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัด กระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิภา คำบรรลือ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน1.(งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ร้อยตำรวจเอกหญิง อัคราดี ชูถนอม. 2565. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เรืออากาศโทหญิง ปัทมรังษิ วารินทร์. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพการบริการ ของพยาบาลห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ระหว่างโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.และโรงพยาบาลในเครือข่ายทัพอากาศ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (2565). แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพาณิชย์ ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2565 – 2567.
- ใหม่ ปุยพรม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อริสา ฤทธิ์จรูญ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. (การศึกษา ค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อริศรา คำพระยา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตแจ้งวัฒนะ. (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>



- Huse, E. F and Cummings, T. G. (1985). Organization development and change. Minnesota: West Publishing.
- Porter, L. and F. J. Smith. (1991). Motivation and Work Behavior. (5th ed.) New York: McGraw Hill.
- Rao, V. R. (1992). Better quality of work life through productivity: International productivity congress. Hongkong: Nordical International.
- Sheldon, M. (1971). Organizational Effectiveness: A Behavioral View. California: Goodyear.
- Walton, R. E. 1975. “Criteria for Quality of Working Life” In Louis E Davis and Albert B Cherns (eds.). The Quality of Working Life. New York: Free Press, 91-104.
- Yamane, T. (1973). Statistic: An Introductory *Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.