

ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
ของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร
**Job Satisfaction and Quality of Work Life Affect Organization
Commitment of Civil Servants in a Government
Agency in Bangkok**

พรทิพย์ เล็กอุทัย และ ทองฟู ศิริวงศ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Pornthip Lekutai and Thongfu Siritwong

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-Mail: 6414105043@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 179 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่(Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (MEAN) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ t-Test, One-Way ANOVA โดยเป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) หรือ MRA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 179 คน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 13 ปัจจัย พบว่า มี 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($t = 4.723$) ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ($t = 2.918$) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($t = 6.824$) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ($t = 4.330$) และคุณภาพ

* วันที่รับบทความ : 1 ธันวาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 28 ธันวาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 4 มกราคม 2567

ชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($t = 3.661$) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มากที่สุด

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในงาน; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความผูกพันในองค์กร

Abstract

This Independent study aims to study satisfaction and Quality of work life affecting organization commitment of civil servants in a government agency. In Bangkok. The Sample group used in this study were civil servants of a government agency. In Bangkok, there were 179 case. The tool used to analyze the data using descriptive statistic was a frequency distribution. Percentage, mean and standard deviation. Inferential Statistics are t-Test. One-Way ANOVA. They are statistics used to test hypotheses, namely multiple regression equations (Multiple Regression Analysis) or MRA at a statistical significance level of 0.05

The results of the study found The sample group used in this research were civil servants of a government agency. In Bangkok, there were 179 people. Personal factors included gender, age and Marital status, Education level Work experience and monthly income are different, Organization commitment is not different. And the results of testing the hypothesis that job satisfaction affects organizational commitment, a total of 13 factors, It was found that there were 5 factors that affected the organizational commitment of civil servants in a government agency. In Bangkok At the statistical significance level of 0.5, including job satisfaction regarding compensation and benefits ($t=4.723$) Satisfaction with co-workers ($t=2.918$), quality of work life in terms of advancement and job stability ($t=6.824$), Quality of work life in terms of balance between work and personal life ($t=4.330$) and quality of work life in terms of being useful to society ($t=3.661$) Quality of work life in terms of progress and stability in work has an effect On the organizational commitment of government officials in a government agency. In Bangkok at the highest statistical significance level of 0.05

Keywords : Job satisfaction; Quality of work life; Organizational commitment

บทนำ

ระบบราชการในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนบทบาทการทำงานเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ว่า การทำงานของข้าราชการจะต้องอยู่ในบริบทที่มีความท้าทายสูงเพื่อให้ทันต่อการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์และแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนและเร่งด่วน บุคลากรภาครัฐจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเพราะมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น บุคลากรภาครัฐจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะต่าง ๆ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์สามารถตอบสนองการทำงานที่มีความท้าทายให้บรรลุผลสำเร็จ รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงได้กำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการ

ประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) มีเป้าหมายสำคัญในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อมทั้งความรู้ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ส่วนหนึ่งได้กำหนดให้ “ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ” เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จ และกำหนดค่าเป้าหมาย คือ ให้มีดัชนีความผูกพันเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ภายในปี 2570 และเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องไปจนถึงปี 2580 (แนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน สำนักงาน ก.พ., 2566) ความผูกพันในองค์กรอาจเกิดจากความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลบวกต่อการปฏิบัติงาน ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ที่สำคัญความผูกพันกับองค์กรจะเกี่ยวข้องกับความความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งจากผลสำรวจความผูกพันในภาพรวมของข้าราชการพลเรือนสามัญปี 2565 มีคะแนนดัชนีความผูกพัน 78.70 ซึ่งน้อยกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด ประกอบกับ จากแบบสำรวจเกี่ยวกับการลาออกหรือโอนย้ายหน่วยงานในช่วง 1 ปีที่ผ่านมาพบว่า เกือบร้อยละ 40 มีข้าราชการคิดถึงการออกจากหน่วยงาน และอีกประมาณร้อยละ 30 ที่อาจจะคิดถึงการออกจากระบบราชการ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นได้ว่าบุคลากรอาจยังไม่มี ความผูกพันในองค์กร และจากสถิติของหน่วยงานภาครัฐของกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จนถึงปัจจุบัน ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐแห่งนี้มีสถิติการลาออกจากระบบราชการอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละสะสม 29.15 ของจำนวนอัตราข้าราชการที่มีอยู่ สาเหตุอาจเกิดจากปัจจัยความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานในบางมิติที่ยังไม่สะท้อนให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กร

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร” ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลให้หน่วยงานและผู้บริหารนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา ปรับปรุง พัฒนา และวางแผนในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กร รวมถึงเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติและองค์กรให้ประสบความสำเร็จแบบยั่งยืนในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงาน ของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร
5. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยองค์กรแห่งนี้มีข้าราชการรวมกันอยู่ที่จำนวน 295 คน (ข้อมูลภายในจากส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร) ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณขนาดตัวอย่างตามวิธีของ Yamane (1973) จากการแทนค่าด้วยสูตรดังกล่าว ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 179 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability) โดยวิธีการคัดเลือกแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยจะทำการแจกแบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่างผ่าน Google form ตามกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน จำนวน 15 ข้อคำถาม 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 27 ข้อคำถาม 4) แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 12 ข้อคำถาม โดยแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นตามแบบ Rating scale 5 ระดับ และผ่านการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยมีค่า IOC เท่ากับ 0.974 อีกทั้งยังนำ

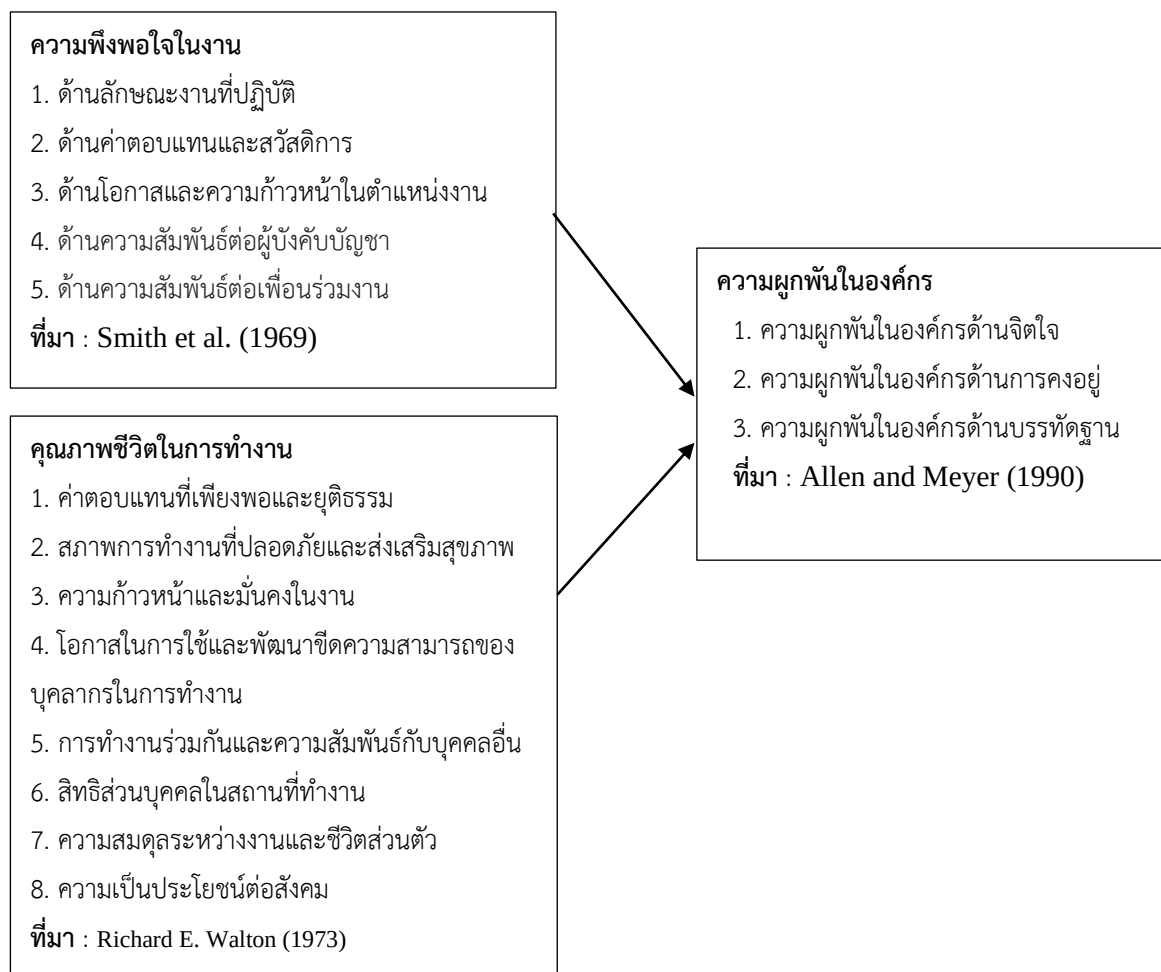
แบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มที่ลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยพบว่า ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ 0.825 (โดยค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามแต่ละตัวแปรอยู่ที่ (0.898-0.951))

3) การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ ประกอบไปด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) หรือ MRA

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น Independent Variables

ตัวแปรตาม Dependent Variables



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 179 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 มีช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.3 สถานภาพโสด จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 88 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 ประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6

2. ระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

ระดับความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านลักษณะงาน	3.83	0.701	มาก
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.24	0.860	มาก
3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.63	0.733	มาก
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.65	0.891	มาก
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.04	0.672	มาก
รวม	3.68	0.601	มาก

คะแนนเฉลี่ยด้านความพึงพอใจในงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมพบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.601) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.672) ลำดับที่ 2 ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.701) ลำดับที่ 3 ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.891) ลำดับที่ 4 ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.733) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.860)

3. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.36	0.840	มาก
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.64	0.741	มาก
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.51	0.695	มาก
4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ	3.63	0.723	มาก
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.70	0.689	มาก
6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.98	0.693	มาก
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.62	0.791	มาก
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.82	0.690	มาก
รวม	3.65	0.601	มาก

คะแนนเฉลี่ยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมพบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.601) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.693) ลำดับที่ 2 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.690) ลำดับที่ 3 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.689) ลำดับที่ 4 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.741) ลำดับที่ 5 โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.723) ลำดับที่ 6 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.791) ลำดับที่ 7 ความก้าวหน้าและความมั่นคง ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.695) และลำดับสุดท้ายคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.840)

4. ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

ระดับความผูกพันในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	3.58	0.818	มาก
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.55	0.800	มาก
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.91	0.567	มาก
รวม	3.68	0.645	มาก

คะแนนเฉลี่ยด้านความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมพบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.645) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.567) ลำดับที่ 2 ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.818) และลำดับสุดท้ายคือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.800)

5. ผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	เป็นไปตาม สมมติฐาน (แตกต่างกัน)	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน (ไม่แตกต่างกัน)
เพศ	-	✓
อายุ	-	✓
สถานภาพการสมรส	-	✓
ระดับการศึกษา	-	✓
ประสบการณ์การทำงาน	-	✓
รายได้ต่อเดือน	-	✓

หมายเหตุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สถิติที่ทดสอบสรุปได้ดังนี้ เพศ ($t = 1.544$, Sig = 0.122) อายุ ($F = 0.663$, Sig = 0.576) สถานภาพการสมรส ($F = 1.427$, Sig = 0.243) ระดับการศึกษา ($F = 0.223$, Sig = 0.800) ประสบการณ์การทำงาน ($F = 1.539$, Sig = 0.206) และรายได้ต่อเดือน ($F = 0.761$, Sig = 0.518)

6. ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี Multiple Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยการแสดงผลทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครได้ดังนี้

ตารางแสดงผลการทดสอบ ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจในงานและ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร						
	B	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	.194	.152	-	1.277	.203	-	-
- ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.150	.032	.199	4.723	.000*	.678	1.475
- ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	.124	.043	.130	2.918	.004*	.613	1.633
- ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.354	.052	.381	6.824	.000*	.388	2.579
- ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	.168	.039	.206	4.330	.000*	.532	1.879
- ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.171	.047	.182	3.661	.000*	.487	2.055
R = .889* R Square = .791 Adjusted R Square = .785 F = 130.807 Sig = 0.000							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางแสดงผลการทดสอบพบว่า ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 78.5 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\beta = .381$) มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมาคือ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ($\beta = .206$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta = .199$) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\beta = .182$) และด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ($\beta = .130$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 21.5 เป็นการส่งผลจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษา โดยสามารถเขียนสมการทำนายความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครได้ ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ $Y = .194 + .354$ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน $+ .168$ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว $+ .150$ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ $+ .171$ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม $+ .124$ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน $ZY = .381$ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน $+ .206$ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว $+ .199$ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ $+ .182$ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม $+ .130$ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 179 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 ช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.3 สถานภาพโสด จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 88 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 ประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 แสดงให้เห็นว่า มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และเงินเดือนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 20,000-30,000 บาท จากสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้) แตกต่างกัน ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จากผลการศึกษาพบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากองค์กรมีนโยบายเปิดกว้างยอมรับความหลากหลายไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาของข้าราชการ มีการปฏิบัติต่อข้าราชการด้วยความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน ใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเน้นความสามารถในการทำงาน อีกทั้งเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในระบบราชการ ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของเดือนเพ็ญ สาสังข์ และศรีรัฐ โกวงศ์ (2566) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ใน

กรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐวัฒน์ วงษ์ขลิทกุล (2566) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันในองค์กร พนักงานในภาคธุรกิจเอกชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในภาคธุรกิจเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของอัคราดี ชูณอม (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร และสอดคล้องกับจิตติ กิตติเลิศไพศาล และคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อม การพัฒนาศักยภาพ ความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล การดำเนินชีวิตกับการทำงาน และสังคม ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) ระดับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันในภาพรวมที่ดี โดยความผูกพันด้านการคงอยู่ มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานควรมีการสำรวจความคิดเห็นว่า กรณีที่ข้าราชการลาออกในแต่ละรายนั้นเกิดจากสาเหตุใดบ้าง และนำสาเหตุดังกล่าวมาเป็นตัวกำหนดแนวทางตลอดจนวางกลยุทธ์เพื่อธำรงรักษาบุคลากรไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพของข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐต่อไป

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรมีดีต่าง ๆ คือ มิติด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน โดยในแต่ละด้านส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารและผู้ที่มีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลควรดำเนินการ ดังนี้

2.1) วางแผนในการทำ Career Path ที่เหมาะสม โดยให้มีความสัมพันธ์กับความสามารถ (Competency) และทักษะ (Skill) ของข้าราชการ การกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง คัดเลือกประเมินและพัฒนา และกำหนดเป็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของทุกตำแหน่ง โดยแจ้งให้ข้าราชการรับรู้ถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนดขึ้น และเปิดโอกาสให้ข้าราชการสามารถสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการในองค์กรเกิดความชัดเจน เกิดความมั่นใจในความก้าวหน้า

และมั่นคงในงาน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานและจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.2) การสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว องค์กรควรกำหนดนโยบาย ส่งเสริมการเปลี่ยนกรอบความคิดสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ในหน่วยงาน โดยการยืดหยุ่นเวลา-เข้าออกงาน โดยให้เลือกช่วงเวลาเข้าออกงานที่เหมาะสมกับตัวเอง สามารถให้ข้าราชการทำงานนอกสถานที่ตั้งได้ (Work from anywhere) ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้มีโซนสันทนาการพักผ่อนหย่อนใจ ห้องดูหนัง เล่นเกมส์ เพื่อช่วยให้คลายเครียดจากการทำงาน ส่งเสริมในเรื่องการจัดสวัสดิการด้านการออกกำลังกาย หรือจัดเตรียมพื้นที่อุปกรณ์การออกกำลังกายให้พนักงานได้ผ่อนคลาย เพราะการสร้างสมดุลให้กับชีวิตและการทำงานนั้นไม่เพียงแค่มียุทธศาสตร์ต่อองค์กรเท่านั้น แต่ยังมีประโยชน์ต่อตัวข้าราชการเองด้วย ทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจ ซึ่งเมื่อข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็ย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพได้มากขึ้นเช่นกัน

2.3) ผู้บริหารและส่วนทรัพยากรบุคคลควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ข้าราชการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลในความสำเร็จของงาน และเนื่องจากการกำหนดอัตราค่าตอบแทนเงินเดือนขั้นต่ำเป็นไปตามกลไกของระบบราชการ ดังนั้น เพื่อเป็นการบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายที่คาดว่าจะเพิ่มสูงขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน หน่วยงานควรจัดให้มีสวัสดิการในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น จัดรถสวัสดิการในการรับ-ส่ง โครงการฝึกอบรมอาชีพเสริมให้กับผู้ที่สนใจ การให้รางวัลสำหรับข้าราชการที่อุทิศตนในการทำงาน ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะความสามารถที่จำเป็นตามความต้องการของบุคลากรโดยสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านต่าง ๆ เป็นต้น

2.4) ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางและนโยบายในการปฏิบัติต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยการส่งเสริมให้มีการประหยัดพลังงานและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างสรรค์สังคมและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนปลูกฝังจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนให้กับข้าราชการในองค์กรทุกระดับ

2.5) หน่วยงานควรจัดโครงการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรด้วยกัน เช่น การจัดสัมมนาประจำปี งานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่เป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ เพราะความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1) การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม สำหรับการทำการวิจัยในครั้งต่อไป เพื่อให้ได้ผลวิจัยที่อาจจะสะท้อนความเป็นจริงมากขึ้น ควรจัดให้มีการสัมภาษณ์ในเชิงลึกกับข้าราชการที่ลาออกไปแล้ว (Exit Interview) ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก แล้วนำมากำหนดเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์กรต่อไป

2) จัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับข้าราชการ เพื่อให้เกิดความสามัคคี ตลอดจนการร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ให้เกิดขึ้นในองค์กร จัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนอำนวยความสะดวกให้บุคลากรรู้สึกเกิดความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น กำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ในหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการยอมรับในการทำงานที่เหมาะสมต่อไป

3) การวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยอาจจะทำการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ เช่น เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน จำนวนคนใกล้เคียงกัน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความแตกต่างเกี่ยวกับระดับความผูกพันในองค์กร โดยสามารถนำผลวิจัยที่ได้มานำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรเพื่อส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีส่งผลบวกต่อการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความผูกพันในองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จิตติ กิตติเลิศไพศาล. และคณะ. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในองค์กร ของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3. *วารสารเกษมบัณฑิต*. 19 (ฉบับพิเศษ), 29-40.
- เดือนเพ็ญ สาสังข์ และศรีรัฐ โกวงศ์. (2566). ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*. 12 (1), 76-87.
- สำนักงาน ก.พ. (2566). แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือน. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 23 มกราคม. 2567. แหล่งที่มา: www.ocsc.go.th.
- อัคราดี ชูณอม. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธร ภาค 9. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.