



คุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL ETHICS ASSOCIATED WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF CENTRAL PERSONNEL IN THE TREASURY
DEPARTMENT

นุศรา ปานนาค

คุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL ETHICS ASSOCIATED WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF CENTRAL PERSONNEL IN THE TREASURY
DEPARTMENT



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ส่วนกลางกรมธนารักษ์

ของ

นุศรา ปานนาค

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.ภูธิป มีถาวรกุล)

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.คมกริช นันทะโรจวงศ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์)

ชื่อเรื่อง	คุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์
ผู้วิจัย	นุศรา ปานนาค
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ภูธิป มีถาวรกุล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 343 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 36-45 ปี สถานภาพโสดการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งงานข้าราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และ 4. จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์สูง

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, จริยธรรมในองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร

Title	QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL ETHICS ASSOCIATED WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF CENTRAL PERSONNEL IN THE TREASURY DEPARTMENT
Author	NUSSARA PARNNARK
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Dr. Phutip Meethavornkul

This research aims to study the quality of work life, and organizational ethics associated with the organizational commitment of central personnel in the treasury department. A total of 343 sets of questionnaires were used for statistical analysis. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, independent t-test, one-way analysis of variance and the Pearson product moment correlation coefficient. The results of this research were as follows: (1) the majority of the staff were female, aged 36-45 years old, with single status, held a Bachelor's degree or equivalent, had a position as a government officer, earned average monthly income of 20,001-30,000 Baht and less than or equivalent to five years of work experience. Most employees had attitudes toward the overall quality of work life at a good level and organization ethics and organizational commitment at a high level; (2) staff of a different of age, status, education level, and average monthly income had different overall organizational commitment with a significance of 0.05; (3) quality of work life positively correlated with organizational commitment with a statistical significance of 0.01 at a medium level; and (4) organizational ethics positively correlated with organizational commitment with a statistical significance of 0.01, and at a high level.

Keyword : Quality of work life, Organizational ethics, Organizational commitment

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีโดยได้รับความช่วยเหลือจากอาจารย์ ดร.ภูธิป มีถาวรกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกฤษ นันทโรจพงษ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้คำชี้แนะ ข้อเสนอต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ให้ความรู้ต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ตลอดจนผู้มีส่วนร่วมทุกท่าน

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน และให้โอกาสที่ล้ำค่าในชีวิต ขอขอบคุณครอบครัวและพี่ๆ สำหรับกำลังใจ ความเข้าใจ และความเกื้อกูล ขอขอบคุณโบ ตอง มายด์ ไชคินิ่ง มะนาว และเพื่อนร่วมชั้นเรียนการจัดการ (นอกเวลา) รุ่นที่ 22 สำหรับการช่วยเหลือ สนับสนุน รวมทั้งมิตรภาพที่มีให้แก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและสนใจ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้บิดาและมารดา ตลอดจนบุคคลอันเป็นที่รักของผู้วิจัยทุกท่าน

นุศรา ปานนาค

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
สมมติฐานของการวิจัย.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	12
ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคล.....	12
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	15

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	15
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	18
2.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	23
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร	25
3.1 ความหมายของจริยธรรม.....	25
3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร.....	26
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	29
4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	29
4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	31
5. ข้อมูลเกี่ยวกับกรมธนารักษ์.....	35
ประวัติความเป็นมา.....	35
วิสัยทัศน์.....	35
พันธกิจ.....	35
ภารกิจ.....	35
ประเด็นยุทธศาสตร์กรมธนารักษ์.....	36
เป้าประสงค์.....	36
หน้าที่ความรับผิดชอบ.....	36
โครงสร้างการบริหารงานของกรมธนารักษ์.....	38
6. ผลงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง	38
6.1 งานวิจัยในประเทศ	38
6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ	42
สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย	43
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	45
1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	45

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	45
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	45
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	51
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน	79
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	100
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	102
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า	102
ความมุ่งหมายของงานวิจัย	102
ความสำคัญของการวิจัย	102
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	103
ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	107
การอภิปรายผลการวิจัย.....	112
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	120
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	121
บรรณานุกรม.....	122



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 : กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	46
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ	61
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ	62
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ....	62
ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา	63
ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน	63
ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	64
ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	64
ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม.	65
ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม.....	66
ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ.....	67
ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	68
ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล.....	69
ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	70
ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	71
ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	71

ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	72
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรโดยรวม	73
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ด้านแนวคิด มุ่งเน้นองค์กร.....	74
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ด้านแนวคิด มุ่งเน้นพนักงาน	75
ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ด้านแนวคิดยึด หลักความยุติธรรม	76
ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	77
ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ กับองค์กร	77
ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก	78
ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัด ฐาน.....	79
ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ส่วนกลางกรมธนารักษ์จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ (Independent Sample t-test)	80
ตาราง 27 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	81
ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามอายุ....	82
ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ.....	82
ตาราง 30 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test	84
ตาราง 31 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ	84
ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามสถานภาพ.....	84

ตาราง 33 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	86
ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	86
ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	87
ตาราง 36 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	88
ตาราง 37 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	89
ตาราง 38 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	90
ตาราง 39 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	90
ตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	91
ตาราง 41 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test.....	93
ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	94
ตาราง 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์.....	95
ตาราง 44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์.....	98
ตาราง 45 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	100

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
ภาพประกอบ 2: องค์ประกอบของจริยธรรม (Post, Lawrence and Webber 2002: 133).....	28
ภาพประกอบ 3 : ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในองค์กร จริยธรรมในองค์กร และธรรมาภิบาล .	28
ภาพประกอบ 4 : แสดงลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy)	33
ภาพประกอบ 5 โครงสร้างการบริหารงานของกรมธนารักษ์.....	38



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

งานราชการเป็นกิจการขนาดใหญ่ที่มีภารกิจรับผิดชอบหลากหลายด้านอันเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน การบริหารราชการจึงมีความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายของรัฐ ในแง่การนำไปปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและพัฒนาสังคมภายในประเทศ องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของงานราชการคือ การจัดให้มีหน่วยงานหรือส่วนราชการสำหรับปฏิบัติภารกิจด้านบริการ สาธารณะต่าง ๆ ของรัฐให้บรรลุผลสำเร็จ และจัดให้มีระเบียบบริหารงานหรือที่เรียกว่า ระเบียบบริหารราชการ เพื่อเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของราชการให้สำเร็จผลตาม เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่การบริหารราชการจะต้องดำเนินงาน อย่างเป็นกระบวนการและมีระบบขั้นตอนที่ต่อเนื่องตลอดเวลา ทั้งนี้ การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน นับเป็น กระบวนการที่ต้องประยุกต์ใช้กลยุทธ์ เพื่อการคัดเลือกสรรหา และบรรจุแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร อีกทั้งต้องมุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรด้วย นอกจากนี้ การให้ความสำคัญกับความรู้สึกรับรู้ของบุคลากรในองค์กรนับเป็นอีกหนึ่งสิ่งสำคัญที่จะ ช่วยเสริมสร้างกำลังใจ สร้างความมุ่งมั่น พุมเท และร่วมผลักดันให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างครอบคลุมและเป็นระบบ

กรมธนารักษ์เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดของกระทรวงการคลังที่นำระบบการบริหาร กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) มาใช้ในการบริหารราชการ ประกอบด้วย หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลัก ความคุ้มค่า ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ซ้ำซ้อนและไม่มีความจำเป็น นอกจากนี้ กรมธนารักษ์ยังให้ ความสำคัญด้านพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เนื่องจากเป็น ปัจจัยที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนภายใต้บริบทแห่งความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง ของสังคมโลกในยุคปัจจุบัน เพื่อการตอบสนองของประชาชนและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรของกรมธนารักษ์ในปัจจุบันประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานเงินทอนหมุนเวียน และลูกจ้างชั่วคราว ที่มีความหลากหลายทางด้าน เพศ อายุ วัฒนธรรม และความเชี่ยวชาญ องค์กรจึงให้ความสำคัญกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบบูรณา การภายใต้หลักธรรมาภิบาล ตั้งแต่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร เพื่อให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวม

อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าบุคลากรภายในกรมธนารักษ์บางรายประสบกับปัญหาในการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีอัตราการเข้า ออก หรือโยกย้ายอย่างต่อเนื่อง อาจเกิดจากการที่องค์กรสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ หรือขาดการสนับสนุนด้านจริยธรรมที่สามารถนำมาปรับใช้ได้จริง ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง เพราะความผูกพันต่อองค์กรนับเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรอย่างแท้จริง

บุคคลทั่วไปอาจมีความเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐนั้นมีความมั่นคงและมีสวัสดิการที่ดีรองรับ อย่างไรก็ตาม สถาบันวิจัยประชากรและสังคม แห่งมหาวิทยาลัยมหิดล ได้ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ตามตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต 4 มิติ คือ มิติด้านส่วนตัว มิติด้านการทำงาน มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ พบว่า คุณภาพชีวิตข้าราชการในด้านการทำงานเป็นมิติสำคัญที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการไปสู่ในระดับที่ดีขึ้น โดยพบว่าบางตัวชี้วัดข้าราชการมีความเห็นอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ ในสัดส่วนที่ควรให้ความสนใจ ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม การให้รางวัล การยกย่องและพิจารณาความดีอย่างยุติธรรม การมีเส้นทางก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอต่อปริมาณภาระงาน สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและได้รับความกังวลใจเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนปรารถนา แต่การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้น ยังปัจจัยอื่นมาเกี่ยวข้องมากมาย ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงหรือล่าช้ากว่าปกติแม้แต่ในหน่วยงานภาครัฐ จึงกล่าวได้ว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐเป็นกิจกรรมสำคัญที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อองค์กรโดยตรง ซึ่งนับเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐไม่ได้เป็นภาระของรัฐหรือองค์กรที่สังกัดเพียงอย่างเดียว หากยังต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรเองด้วยในการปรับทัศนคติหรือมุมมองว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องเรียนรู้ พัฒนา และบูรณาการร่วมกันทุกฝ่าย

นอกจากนี้ องค์กรภาครัฐยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการยึดมั่นต่อหลักจริยธรรมที่ตั้งอยู่บนหลักการความมีเหตุผลและกระบวนการที่ถูกต้อง โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ทางจริยธรรมที่พึงปฏิบัติระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อบุคคลภายนอกองค์กร ประกอบกับเสริมสร้างความมั่นใจว่า การปฏิบัติทุกด้านของส่วนราชการเป็นไปตามหลักจริยธรรม โดยสร้างกระบวนการและตัวชี้วัดที่สำคัญใน

การส่งเสริมและกำกับดูแลให้มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมภายใต้โครงสร้างการกำกับดูแลทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้ยังกำหนดวิธีการกำกับดูแลและดำเนินการในกรณีที่มีการกระทำที่ขัดต่อหลักจริยธรรม สิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งความความเจริญ ทั้งด้านวัตถุและจิตใจต่อองค์กร ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมองค์กร และผู้อื่นไปพร้อมกัน

เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและยึดมั่นปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ทางจริยธรรม จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยระดับของความผูกพันอาจมีมากหรือน้อยแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านประสบการณ์และความพร้อมด้านสภาวะจิตใจของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น สภาพแวดล้อม ค่านิยม เพื่อนร่วมงาน หรือลักษณะงาน ปัจจุบันองค์กรภาครัฐได้ใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ 5 ซึ่งเป็นเรื่องของบุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน นำมาใช้ค้นหาปัจจัยที่นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมและความผูกพันของบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อให้บุคลากรและองค์กรปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่ความสำเร็จ โดยความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกในลักษณะการสร้างผลงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย เข้าใจทิศทางการดำเนินงานขององค์กรอย่างชัดเจน รับผิดชอบต่อผลงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัย ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน หรือรู้สึกถึงคุณค่าของงานที่ตนทำอยู่เพราะงานนั้นสอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง ทั้งนี้ ความสำเร็จของส่วนราชการเป็นสิ่งสร้างความผูกพันของบุคลากร เห็นได้จากส่วนราชการที่มีผลการดำเนินการที่ดีส่วนใหญ่จะมีวิธีการใช้สิ่งจูงใจให้แก่บุคลากร โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ผลการงาน สิ่งทีบุคคลและกลุ่มทำให้องค์กร และการเพิ่มทักษะ นอกจากนี้กระบวนการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีต้องพยายามทำให้โครงสร้างส่วนราชการสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competencies) ลักษณะงาน การพัฒนาบุคลากร และการให้สิ่งจูงใจมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์” เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้มาพัฒนางานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมธนารักษ์ทั้งในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และจริยธรรมในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมธนารักษ์ ตลอดจนสร้างแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืนในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จริยธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนางานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากร อีกทั้งเสริมสร้างความสามัคคีผูกพันซึ่งช่วยรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในองค์กรได้เป็นระยะเวลานาน ส่งผลให้เกิดการเติบโตได้อย่างยั่งยืนในอนาคต
3. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจศึกษาในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จริยธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ โดยกำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกรมธนารักษ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จาก 4 สายงาน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,760 คน ประกอบด้วย ด้านบริหาร จำนวน 297 คน ด้านที่ราชพัสดุ จำนวน 303 คน ด้านประเมินราคาทรัพย์สิน จำนวน 161 คน และด้านบริหาร

เงินตราและทรัพย์สินมีค่าของรัฐ จำนวน 999 คน (ข้อมูลจากกองบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 25 เมษายน 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ จำนวน 1,760 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (Yamane) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 326 คน ผู้วิจัยได้สำรองแบบสอบถามเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก 5% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 17 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 343 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 343 คน แต่ละชั้นภูมิมีการแบ่งระดับตามตำแหน่งงานด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) และเลือกวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ให้ครบตามจำนวน 343 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 25 ปี

1.1.2.2 อายุระหว่าง 26 ปี - 35 ปี

1.1.2.3 อายุระหว่าง 36 ปี - 45 ปี

1.1.2.3 สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพ

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส

1.1.3.3 หย่าร้าง/ม่าย/แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 ตำแหน่งงาน

1.1.5.1 ข้าราชการ

1.1.5.2 พนักงานราชการ

1.1.5.3 ลูกจ้างประจำ

1.1.5.4 ลูกจ้างชั่วคราว

1.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.6.1 ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท

1.1.6.2 ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท

1.1.6.3 ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท

1.1.6.4 ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท

1.1.6.5 สูงกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป

1.1.7 ระยะเวลาในการทำงาน

1.1.7.1 ต่ำกว่า 5 ปี หรือเทียบเท่า

1.1.7.2 ระหว่าง 6 - 10 ปี

1.1.7.3 ระหว่าง 11 - 15 ปี

1.1.7.4 ระหว่าง 16 - 20 ปี

1.1.7.5 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

1.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ

1.2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

1.2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

1.2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

1.2.6 ด้านสิทธิในการทำงาน

1.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

1.2.8 ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม

1.3 จริยธรรมในองค์กร

1.3.1 มุ่งเน้นองค์กร

1.3.2 มุ่งเน้นพนักงาน

1.3.3 ยึดหลักความยุติธรรม

2. ตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา (Dependent Variable) ได้แก่

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ด้านการคงอยู่กับองค์กร

2.1.2 ด้านความรู้สึก

2.1.3 ด้านบรรทัดฐาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กร หมายถึง กรมธนารักษ์
2. บุคลากร หมายถึง บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนัก กอง กลุ่ม ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร รวมทั้งกองกษาปณ์ และกองบริหารเงินตรา ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปทุมธานี
3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะขั้นพื้นฐานของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน
4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การสร้างปัจจัยในด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ที่จะช่วยจูงใจบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และความรู้สึก เพื่อสนองตอบความคาดหวังของบุคลากร อาจเกิดขึ้นในรูปแบบของค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน หรือปัจจัยอื่น ๆ
 - 4.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง บุคลากรได้รับค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน อีกทั้งต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ ความสามารถ และตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ หรือเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ด้วย
 - 4.2 ความมั่นคงและความก้าวหน้า หมายถึง องค์กรมีความเห็นว่าการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ รวมทั้งให้การสนับสนุนนโยบายที่ส่งเสริมและช่วยให้

บุคลากรมีขวัญกำลังใจปฏิบัติงาน เช่น การปรับตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย ซึ่งองค์กรควรให้โอกาสบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันในการแสดงทักษะและความสามารถ

4.3 การทำงานร่วมกัน หมายถึง การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่จะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย รวมถึงการยอมรับและมอบโอกาสอย่างเท่าเทียมกันแก่บุคลากรในองค์กร

4.4 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ หมายถึง ปัจจัยที่แวดล้อมบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ด้านจิตใจ และด้านสังคม

4.5 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง องค์กรสร้างความสมดุลขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน โดยการวางแผน และวางกฎระเบียบที่เข้มแข็งเพียงพอเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างไม่กดดันจนเกินไป ในขณะที่เดียวกันสามารถใช้ชีวิตนอกเวลางานได้โดยไม่ก้าวล่วงความเป็นส่วนตัว

4.6 ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนมีส่วนร่วมสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นต่อชุมชนและประเทศ เป็นการเพิ่มคุณค่า สร้างความภาคภูมิใจ ซึ่งนับเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.7 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ และได้พัฒนาทักษะ พร้อมสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนศักยภาพในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

4.8 สิทธิในการทำงาน หมายถึง การมีประชาธิปไตยในองค์กร บุคลากรทุกคนในองค์กรควรได้รับสิทธิขั้นพื้นฐาน เช่น การเคารพความเป็นส่วนตัว ยอมรับในความขัดแย้งด้านความคิด การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

5. จริยธรรมในองค์กร หมายถึง สิ่งที่ไม่ปรากฏในระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่บุคลากรในองค์กรสามารถรับรู้ถูก ผิด และพิจารณาได้ว่าพฤติกรรมใดควรหรือไม่ควรปฏิบัติ

5.1 จริยธรรมในองค์กรแบบมุ่งเน้นองค์กร หมายถึง การกระทำที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นสำคัญ

5.2 จริยธรรมในองค์กรแบบมุ่งเน้นพนักงาน หมายถึง องค์กรเอาใจใส่ ให้ความสำคัญ การตัดสินใจและกระทำทุกอย่างมุ่งประโยชน์ของบุคลากรเป็นสำคัญ

5.3 จริยธรรมในองค์กรแบบยึดหลักความยุติธรรม หมายถึง บุคลากรเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบที่องค์กรได้กำหนดขึ้น และผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบจะไม่ใช่ที่ยอมรับในสังคม

6. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกดี มีความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อองค์กร และอุทิศเวลาเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรให้นานที่สุด

6.1 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง บุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุนในองค์กร จึงมีความตั้งใจที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

6.2 ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง บุคลากรยึดติดทางอารมณ์กับองค์กร ทั้งในด้านการเห็นพ้องกับค่านิยมองค์กร และต้องการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

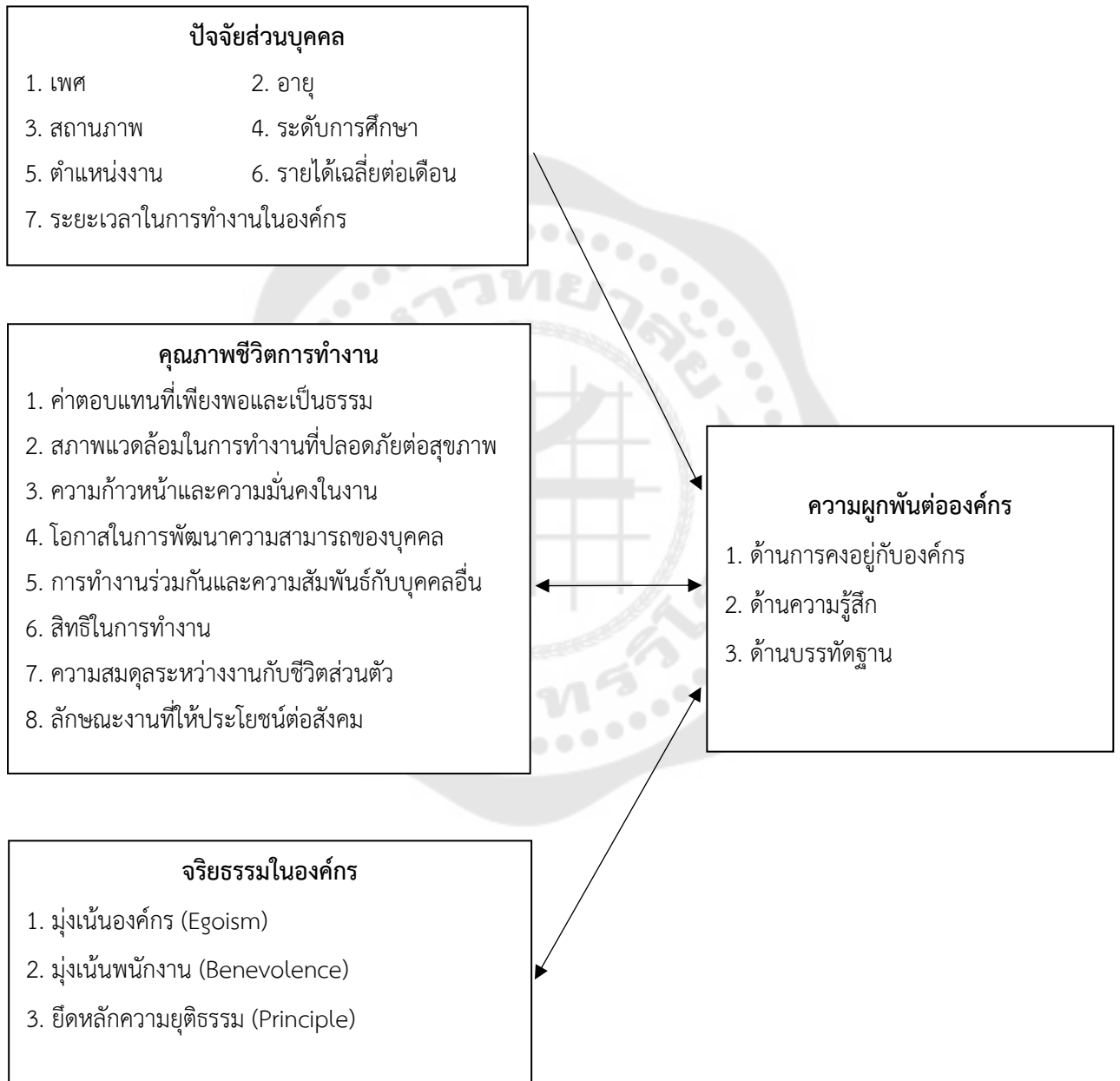
6.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง บุคลากรรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร มองเห็นว่าความผูกพันเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรกระทำเมื่อเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

3. จริยธรรมในองค์กร ประกอบด้วย การมุ่งเน้นองค์กร การมุ่งเน้นพนักงาน และการยึดหลักความยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
5. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมธนารักษ์
6. ผลงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเกี่ยวกับขนาดหรือจำนวนประชากรที่มีอยู่ในแต่ละสังคม ภูมิภาค ประเทศ หรือระดับโลก ตลอดจนศึกษาการกระจายตัวในด้านพื้นที่องค์ประกอบต่างๆ ทางประชากร เช่น การเจริญพันธุ์ การตาย การขยายถิ่นฐาน จุดเริ่มต้นเกิดจากความสนใจศึกษาที่อาศัยเพียงการสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นรอบๆ ตัว พัฒนาจนกลายเป็นการใช้ข้อมูลที่เกิดจากการรวบรวมอย่างเป็นระบบ โดยใช้ระเบียบวิธีทางสถิติ ซึ่งข้อมูลทางสถิติที่ได้รับเพื่อใช้กำหนดนโยบายขององค์กร ในขณะเดียวกันข้อมูลที่ได้รับด้านจิตวิทยา สังคม วัฒนธรรม สามารถนำไปใช้กำหนดแนวทาง ความคิด ความรู้สึก ของกลุ่มประชากรที่สนใจศึกษาได้เช่นกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) กล่าวว่า แต่ละหน่วยงานภายในองค์กรจะประกอบไปด้วยบุคคลจำนวนมาก โดยแต่ละคนจะแสดงออกพฤติกรรมที่ต่างกันไป ซึ่งลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคลนั้นมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร สามารถวิเคราะห์ปัจจัยดังกล่าวได้ ดังนี้

1. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปพบว่า ความแตกต่างด้านเพศไม่เป็นสาเหตุให้เกิดความต่างในเรื่องของความสามารถในการแก้ไขปัญหา การปรับตัวในสังคม ความสามารถด้านการเรียนรู้ หรือแรงจูงใจ แต่นักจิตวิทยาได้ศึกษาพบว่า เพศชายจะมีความคิดเชิงรุก มีความคิดก้าวไกล และมุ่งหวังความสำเร็จมากกว่า

เพศหญิงซึ่งมีลักษณะคล้ายตามมากกว่า ส่วนด้านที่ไม่มีความแตกต่างกันคือความพึงพอใจในงาน และด้านผลงาน

2. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) นอกจากความแตกต่างด้านพฤติกรรมและความคิดแล้ว อายุยังเป็นสิ่งกำหนดความแตกต่างของการทำงานในองค์กรด้วย กล่าวคือ ผู้ที่อายุน้อยจะมีความอยากทดลองสิ่งใหม่ๆ ที่ตนสนใจ ทั้งในเรื่องหลักการและแนวคิดต่างๆ มีความพยายามปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง ในขณะเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากขึ้น ตำแหน่งงานก็จะสูงขึ้น จึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานมากขึ้น และสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ได้ดี เพราะมีประสบการณ์มากขึ้น ดังนั้นผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและขาดงานน้อยลง

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะมีระดับการขาดงาน หรือลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด อีกทั้งมีความรับผิดชอบ ความพึงพอใจ มองเห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด

4. ความอาวุโสในการทำงาน (Tenure and job performance) ผู้ที่มีอายุงานมาก มีความอาวุโสสูง จะพึงพอใจงานมากกว่าผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ และความอาวุโสจะบ่งชี้ถึงผลการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) ได้อธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่าเป็นทฤษฎีที่ใช้หลักของเหตุและผล กล่าวคือ พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงกระตุ้นจากภายนอกจนเกิดแนวคิดที่ว่า ลักษณะของประชากรที่แตกต่างกันมีผลต่อลักษณะด้านพฤติกรรม โดยสามารถแบ่งเป็นกลุ่มได้ คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมคล้ายกันจะถูกดึงดูดีให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งลักษณะของประชากรจะประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ลักษณะทางประชากรศาสตร์จึงเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สำหรับลักษณะด้านจิตวิทยา สังคม และวัฒนธรรมจะทำหน้าที่กำหนดความคิดและความรู้สึกในตัวบุคคล

1. เพศ มีความแตกต่างกันด้านความคิด ทักษะคติ และค่านิยม เป็นผลมาจากการกำหนดบทบาท หน้าที่ และกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมของเพศหญิง และเพศชายไว้ต่างกัน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิด ทักษะคติ และลักษณะพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยมและมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุ

มากซึ่งมีความคิดอนุรักษ์นิยม ระมัดระวัง และมองโลกในแง่ร้ายกว่า ทั้งนี้ มีสาเหตุมาจากจากประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อความคิด ค่านิยม และทัศนคติของมนุษย์ โดยผู้ที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าจะได้เปรียบทั้งในด้านการงานและโอกาส

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ คือ อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ เพราะบุคคลมีประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรม และเป้าหมายในชีวิตที่ต่างกัน

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2553) อธิบายว่า ความพอใจในงานเกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล ผู้บริหารสามารถคาดเดาพฤติกรรม หรือความพึงพอใจของบุคลากรได้จากปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับผูปฏิบัติงานโดยตรง หรือเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

1. อายุ เมื่อมีอายุมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่ก็จะสูงขึ้น จึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานมากขึ้น เพราะปรับตัวกับสถานการณ์การทำงานได้ดีขึ้น และมีประสบการณ์ทำงานเป็นเวลานาน เป็นต้น

2. อาชีพ บุคลากรที่มีระดับอาชีพสูงจะพึงพอใจในค่าจ้าง ค่าตอบแทน หน้าที่ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมการทำงาน และรู้สึกมีเกียรติในงานที่ตนเองได้ใช้ความสามารถเต็มที่

3. ระดับการศึกษา ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งสูง และพอใจงานที่ได้รับมอบหมายสูง

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) (DeFleur, 2016) ได้นำเสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลว่ามีความแตกต่างกันในด้านทัศนคติ บุคลิกภาพ ความสนใจ และสติปัญญา ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้ขึ้นอยู่กับสภาพสังคมและวัฒนธรรม ทำให้พฤติกรรมการสื่อสารมีความแตกต่างกัน ได้แก่

1. มนุษย์มีองค์ประกอบทางจิตวิทยาที่แตกต่างกันอย่างมาก

2. ความแตกต่างนี้บางส่วนมาจากลักษณะทางกายภาพที่มีความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยส่วนใหญ่จะมาจากความต่างที่เกิดจากการเรียนรู้

3. มนุษย์ที่ถูกเลี้ยงดูภายใต้สภาพการณ์ที่หลากหลายจะมีการเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไป

4. ความต่างด้านสภาพแวดล้อมสร้างทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อที่ส่งผลกระทบไปถึงลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่ต่างกัน

จากแนวความคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ ยุกพล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) มาเป็นแนวทางในการวิจัย เพื่อศึกษาลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ภายใต้แนวความคิดที่ว่า บุคลากรที่มีความแตกต่างกัน ทั้งด้านพฤติกรรม ความต้องการ และเป้าหมายในชีวิต จะมีทัศนคติต่อสิ่งเดียวกันที่แตกต่างกัน เช่น เพศหญิงมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ผู้ที่อายุมากมีความคิดอนุรักษ์นิยม ส่วนผู้ที่อายุน้อยจะมีความคิดเสรีนิยม ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความคิดในเชิงลึก มีวิสัยทัศน์ มีความต้องการและมีเป้าหมายในชีวิตสูงกว่าผู้มีการศึกษาน้อยกว่า ซึ่งการศึกษาในด้านลักษณะส่วนบุคคลนี้ จะเป็นปัจจัยที่นำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ตรงกับความคาดหวังของบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างความผูกพัน ตลอดจนพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality Of Working Life) คือ สภาพความเป็นอยู่ในด้านการปฏิบัติงานรวมถึงสภาวะแวดล้อมองค์กร ซึ่งอาจคล้ายหรือแตกต่างกันอยู่กับปัจจัยด้านต่าง ๆ อาทิ ประสิทธิภาพในการทำงาน การศึกษา การรับรู้ ความตั้งใจ สังคม และวัฒนธรรม รวมทั้งปัจจัยด้านเวลา และสถานที่

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่มียุทธศาสตร์หลักคือการเสริมสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ ที่มุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถพัฒนาศักยภาพให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณค่า คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและเป็นต้นทุนทางสังคมอันมีคุณค่า ดังนั้น สภาพแวดล้อมกับบรรยากาศของสถานที่ทำงาน ต้องเหมาะสมและเอื้อประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกดีและมีความสุข

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีผู้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิต” โดยแบ่งเป็น 2 คำ ได้แก่ “คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะที่ดีเด่นของบุคคล “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ คุณภาพชีวิต จึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดี และเมื่อนำมารวมกับคำว่า “การทำงาน” จะแปลความหมายได้ว่า ลักษณะความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีของบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ในลักษณะของการปฏิบัติงานที่สนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล นอกเหนือจากการกำหนดชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ การคุ้มครองแรงงานเด็กตามกฎหมาย หรือความคุ้มค่าของค่าแรงที่ได้รับ แต่รวมถึงความต้องการจะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีชีวิตดีขึ้น ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อบุคลากรเอง (Walton, 1973) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นความเชื่อมโยงกันระหว่างความพอใจของบุคลากรที่มีต่องานกับประสิทธิผลขององค์กร ที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อองค์กร 3 ประการ ได้แก่ การช่วยเพิ่มผลผลิต การช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจของบุคลากร และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Huse and Cummings, 1985)

คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ทั้งในระดับแรงงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร และเจ้าของกิจการ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดอัตราการลาออก การขาด ลา มาสาย และเกิดอุบัติเหตุให้น้อยลง ในขณะที่เดียวกันจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน และสร้างขวัญกำลังใจ ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Hackman and Suttle, 1977) โดยสามารถแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายโดยรวม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้า และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อความพอใจของบุคลากร

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่เจาะจง หมายถึง บุคลากรที่ควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเพื่อส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมไปถึงการตอบสนองความต้องการ และการให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของบุคลากรเอง

3. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยสรุป หมายถึง การให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของพนักงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงเทคโนโลยีที่สนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรมากขึ้น

นิศาภัทร ม่วงคำ (2559) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่สนองตอบความต้องการของพนักงานที่องค์กรสร้างขึ้น จากการพัฒนาวิธีการที่สร้างโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่อาจส่งผลต่อการทำงาน หรือกระทบกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมความจำเป็นในด้านปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวกำหนดเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่ Casio (1998) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีความหมายสองแนวทาง

แนวทางที่หนึ่ง หมายถึง กระบวนการที่เปรียบเสมือนกรอบแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แนวทางที่สอง หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจและยอมรับในด้านความปลอดภัย รวมทั้งได้รับการส่งเสริมด้านการพัฒนาศักยภาพตามความต้องการของแต่ละบุคคล โดยได้สรุปรวมความหมายทั้งสองแนวทางไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง บุคลากรมีความเข้าใจทั้งในกระบวนการที่องค์กรสร้างไว้ และเข้าใจในความต้องการของตนเองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยบูรณาการเข้าด้วยกันจนเกิดความพึงพอใจในงาน

ชุดิภาณูจน์ เปาทุย (2553) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายแบบกว้างซึ่งหมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้า และมนุษยสัมพันธ์ ส่วนความหมายแบบแคบ คือ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อผู้ปฏิบัติงาน การปรับปรุงภายในองค์กร โดยเฉพาะพนักงานที่ควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และตอบสนองความต้องการให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน

บุญเจือ วงษ์เกษม (2560) ได้แบ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน การให้อิสระถึงระดับหนึ่งแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ถือเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การรับรู้ว่าคุณค่าการเป็นองค์ประกอบสำคัญในองค์กร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมเชิงสังคม ในด้านเป้าหมาย ค่านิยม และรับรู้ว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในสังคมขององค์กร
4. การพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในงาน รวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น ความรู้สึกท้าทายที่ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การได้ยกระดับทักษะของตนเอง การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
5. ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน เช่น ได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งล้วนเป็นผลที่ได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งผลประโยชน์อื่น เช่นสวัสดิการต่าง ๆ

วรรณ วรณรงค์ (2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความรู้สึกของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อม การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม การได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์กร เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการปฏิบัติงาน ช่วยให้เกิดผลดีต่อบุคลากรเองและต่องานที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีส่วนช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้เป็นอย่างดี

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ว่า เป็นความรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรเมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการด้านปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ทั้งในด้านจิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจัดสรรสวัสดิการที่ดี การจัดการสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพ การให้อิสระในระดับที่เหมาะสมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Herzberg (1959) ได้เสนอแนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วย 2 ปัจจัยสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยภายในที่เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก ความชอบ และความพึงพอใจในงานและองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรใช้ความสามารถในการป้องกัน แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จได้อย่างดี ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และภูมิใจในความสำเร็จที่ตนเองได้ลงมือปฏิบัติ

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การกล่าวยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี หรือแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ อาจมาจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อร่วมงาน โดยการยอมรับนับถือเป็นสิ่งที่แฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่มีลักษณะที่ผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งสามารถลงมือทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบเพียงผู้เดียว หรือเป็นงานที่ทำหาย ซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง ซึ่งผู้บังคับบัญชาเพียงเฝ้าสังเกตการณ์อยู่ห่าง ๆ โดยไม่ได้เข้ามาควบคุมใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีโอกาสศึกษาอบรม พัฒนาทักษะความรู้ เพื่อการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ช่วยสนับสนุนแรงจูงใจให้บุคลากรต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่

2.1 การปรับขึ้นเงินเดือนหรือค่าแรงที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นที่พอใจของบุคลากร

2.2 โอกาสที่บุคลากรจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร และโอกาสที่บุคลากรสามารถเพิ่มพูนความรู้ ยกระดับทักษะและความสามารถในสายวิชาชีพได้ในอนาคต

2.3 ความสัมพันธ์อันดีที่บุคลากรในองค์กรได้สื่อสารและปฏิบัติระหว่างกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเข้าอกเข้าใจและร่วมมือกันได้อย่างดี

2.4 สังคมยอมรับนับถือและการให้เกียรติในอาชีพ

2.5 การบริหารงาน การสื่อสาร และจัดการภายในองค์กรทั้งหมด

2.6 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพในการปฏิบัติงานทั้งหมด เช่น อากาศ ไฟฟ้า เสียง อุปกรณ์ต่าง ๆ ชั่วโง่งการปฏิบัติงาน

2.7 ระดับความพอใจ ความสุข และความรู้สึกนึกคิดของบุคลากร ซึ่งมาจากงานที่ได้รับมอบหมาย หรือการใช้ชีวิตภายในสภาพงานและสภาพแวดล้อมที่องค์กรจัดสรรให้

2.8 ระดับความรู้สึกและความคิดที่บุคลากรมีต่อความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความยั่งยืนขององค์กร

2.9 ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ เข้าใจบทบาทในการเป็นผู้นำ ดำรงตนอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้อง

Walton (1975) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานจากคุณลักษณะของบุคคลที่เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ซึ่งสามารถวัดได้ทั้งในเชิงพฤติกรรมและเชิงปริมาณ โดยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตที่ยอมรับได้ทั่วไปในสังคม และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานใน

ตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายกัน หรือ เปรียบเทียบจากผลของการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม หรือเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ในประเภทเดียวกัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ หมายถึง บุคลากรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ปลอดภัย มีการควบคุมการเกิดอุบัติเหตุ หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่เสี่ยงภัย และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานควรถูกกำหนดให้เป็นนโยบายแบบลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจนโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดอายุ การปรับชั่วโมงทำงานให้เหมาะสม การจัดกิจกรรมนันทนาการที่มุ่งเน้นให้บุคลากรผ่อนคลายและลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง หรือความก้าวหน้าในด้านอื่น ๆ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาจากตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ดังนี้

3.1 การพัฒนา หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา มากขึ้น

3.2 ความก้าวหน้า หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้ตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น

3.3 ความสำเร็จ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับความมั่นคงด้านการว่าจ้างและรายได้

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสในการพัฒนาความสามารถตามทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยองค์กรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงาน และอาชีพของบุคคล นับเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง แก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม สามารถพิจารณาได้จากปัจจัยดังต่อไปนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระสามารถควบคุมงานได้ด้วยตนเองในระดับที่เหมาะสม

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน หมายถึง การขยายขีดความสามารถของตัวเองโดยใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้น

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด หมายถึง การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความรู้ด้านกระบวนการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน ตลอดจนผลที่อาจเกิดขึ้นจากการนำแนวทางดังกล่าวมาใช้ ทำให้สามารถวิเคราะห์แนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นได้ถูกต้อง เหมาะสม

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน หมายถึง การได้รับพิจารณาสมรรถภาพด้านการปฏิบัติงาน และพัฒนาให้เกิดทักษะ ความชำนาญ ความรู้ ในทุกส่วนและทุกขั้นตอนของงาน มิใช่เพียงบางส่วนเท่านั้น

4.5 การวางแผน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการวางแผนที่ดีก่อนปฏิบัติงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จ เกิดการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นนั้นส่งผลต่อบรรยากาศทางสังคม โดยพิจารณาจาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ หมายถึง การปฏิบัติงานโดยใช้ทักษะ ความสามารถ และศักยภาพของบุคคล ที่ไร้ซึ่งอคติ การยึดถือพวกพ้อง หรือคำนึงถึงเรื่องส่วนตัวมากกว่า

5.2 การไม่แบ่งแยกชั้นวรรณะ

5.3 ความเข้าใจว่าบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 การปฏิบัติงานที่เกื้อกูล เห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคล

5.5 รู้ลึกถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร

5.6 การติดต่อสื่อสารในลักษณะที่เปิดเผย ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนอย่างจริงใจต่อกัน

6. สิทธิในการทำงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นภายใต้ขอบเขตที่องค์กรกำหนด และต้องเคารพความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน โดยสิทธิในการทำงานพิจารณาจาก

6.1 การปกป้องข้อมูลเฉพาะบุคคล เมื่อองค์กรต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิ์ให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 อิสระในการพูด หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิ์กล่าวถึงการปฏิบัติงานในด้านนโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัว

6.3 ความเสมอภาค หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับความเท่าเทียมในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน

6.4 เคารพต่อหน้าที่และความเป็นมนุษย์

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การจัดสรรเวลาทำงานได้เหมาะสม โดยไม่กระทบชีวิตครอบครัวและกิจกรรมด้านอื่น ๆ โดยที่องค์กรต้องให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ชีวิตส่วนตัวและใช้ชีวิตกับครอบครัวได้อย่างเพียงพอ เนื่องจากการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว ซึ่งปัจจุบันมนุษย์มีความเห็นว่าบทบาทหน้าที่ที่งานสำคัญมากกว่าบทบาทในชีวิตครอบครัว จนเกิดปัญหาขัดแย้งหรือครอบครัวมีความบกพร่อง

8. ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่งานหรือกิจกรรมที่ปฏิบัตินั้นไม่ทำร้ายสังคม ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าของงานและอาชีพ สร้างความรู้ให้เกิดความภูมิใจในองค์กร เช่น ความรู้สึกของบุคลากรที่รู้ว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในด้านการผลิต เทคนิคด้านการตลาด การร่วมรณรงค์รักษาสิ่งแวดล้อม หรือการมีส่วนร่วมด้านการเมือง

Werther Jr and Davis (1982) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และสถานที่ทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในงาน สำหรับปัจจัยด้านบุคคลที่เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ได้แก่ การรับรู้ค่านิยม ทักษะคติ ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ

2. ปัจจัยด้านบริหาร สร้างความแตกต่างให้องค์กร ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ ลักษณะงาน ระเบียบข้อบังคับ บรรยากาศภายในองค์กร โดยแต่ละองค์กรจะมีการบริหารจัดการและการแสดงออกของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถรับรู้ได้ในขณะปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานและดึงดูดให้บุคลากรอยากปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ บุคลากร ระบบ และวัฒนธรรมขององค์กร สำหรับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบาย สภาพสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี

Delamotte and Takezawa (1984) ได้ศึกษาและกล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การได้รับการคุ้มครองในการว่าจ้าง ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

1.1 ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย หมายถึง องค์การจัดสภาพงานและสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างถูกต้องลักษณะ มีความปลอดภัย ช่วยลดโอกาสการเกิดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน

1.2 ชั่วโมงการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์จัดให้บุคลากรมีชั่วโมงปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมีช่วงเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ โดยการเพิ่มวันหยุด หรือจัดการปฏิบัติงานในรูปแบบยืดหยุ่น

1.3 ความมั่นคงในการปฏิบัติ หมายถึง ความมีเสถียรภาพในการจ้างงาน เพื่อป้องกันการเลิกจ้างในกรณีที่สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ซึ่งองค์การต้องกำหนดนโยบายร่วมกันระหว่างนายจ้าง และตัวแทนของลูกจ้างเรื่องเกณฑ์การเลิกจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม หมายถึง สิทธิตามกฎหมายที่พนักงานพึงรับโดยไม่เลือกปฏิบัติทั้งในด้านกระบวนการ การประเมินผลงาน ด้านวินัย การโยกย้ายตำแหน่ง หรือการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม

3. อำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง พนักงานได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมตัดสินใจเรื่องขององค์กร ผ่านกระบวนการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อลดความแตกแยก

4. การปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ หมายถึง องค์กรมอบหมายงานที่งานมีความท้าทาย มีคุณค่า และเหมาะสมให้แก่บุคลากร จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความภูมิใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสามารถทำได้หลายแบบ เช่น การสับเปลี่ยนหน้าที่ การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบ การมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถ และความชำนาญที่สูงขึ้น

5. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต หมายถึง องค์กรเอาใจใส่ต่อพนักงานมากกว่าเวลางาน กล่าวคือ มีความใส่ใจในการดำรงชีวิตนอกเวลาปฏิบัติงาน ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างบุคลากรระดับต่าง ๆ ให้น้อยลง

2.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมเกิดประโยชน์ทั้งร่างกาย จิตใจ และช่วยยกระดับความสามารถในการปฏิบัติภารกิจได้ ทั้งนี้ ได้มีผู้เสนอประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายประเด็น ดังนี้

Hackman and Suttle (1977) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยให้เกิดประโยชน์ด้านจิตใจแก่บุคลากรใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ความรู้สึกดีต่อตนเอง หมายถึง บุคลากรมีความเข้าใจสภาพจิตใจของตนเอง ทำให้จิตใจมั่นคง มีความอดทนอดกลั้น พร้อมจะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ โดยไม่ย่อท้อ อีกทั้งปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

2. ความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจในงาน และภูมิใจในตนเองเนื่องจากได้รับมอบหมายให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน

3. ความรู้สึกดีต่อองค์กร หมายถึง บุคลากรให้การยอมรับในองค์กร ยึดถือเป้าหมาย และยินดีที่จะน่านโยบายขององค์กรไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ แก้ไขปัญหา การขาดงาน และลาออก ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นในด้านคุณภาพและปริมาณ ส่งผลให้องค์กรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Youngblood, Schuler and Beutell (1989) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรสนใจในงานมากขึ้น
2. ได้ผลผลิตของงานที่มากขึ้น เพราะบุคลากรมีอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ลดความเครียด ความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ หรือความไม่ถูกสุขลักษณะต่าง ๆ ระหว่างปฏิบัติงาน ช่วยประหยัดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล และค่าประกันสุขภาพ
4. บุคลากรพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น
5. บุคลากรใส่ใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เนื่องจากได้รับการยอมรับจากองค์กร และมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ
6. ความสามารถในการโยกย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรในองค์กรมีมาก เกิดจากความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถปฏิบัติงานได้ในทุกตำแหน่งงานอย่างเต็มใจ
7. เพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และลดอัตราการขาดงาน การลาออก
8. มีอัตราคัดเลือกพนักงานเพิ่มขึ้น

จากแนวคิดและประโยชน์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องระหว่างบุคลากรและองค์กรที่จะต้องศึกษาแนวทางนำมาปรับใช้ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายทั้งบุคลากรและองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นั้นจะส่งผลโดยตรงกับการปฏิบัติงาน เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพ เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้นทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพ อีกทั้งส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศด้วย โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิด

ของ Walton (1975) ในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวมีองค์ประกอบสำคัญที่สอดคล้องกับความต้องการศึกษาของผู้วิจัย โดยองค์ประกอบดังกล่าว แบ่งได้เป็น 8 ด้าน คือ 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6. สิทธิในการทำงาน 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8. ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร

3.1 ความหมายของจริยธรรม

คำว่าจริยธรรม ประกอบขึ้นด้วยคำว่า จริยะ หมายถึง กริยาที่สมควรประพฤติปฏิบัติ และคำว่า ธรรมะ หมายถึง คุณความดี ดังนั้น จริยธรรม จึงหมายถึงการ การปฏิบัติที่ดีงาม ทั้งนี้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าจริยธรรม ไว้หลากหลายแบบดังนี้

สาโรช บัวศรี (2526) ได้ให้ความหมายของคำว่าจริยธรรมว่า หมายถึง ศีลธรรม คุณงามความดีในระดับต่าง ๆ ที่มนุษย์ใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติต่อกันเพื่อความสงบสุขของสังคม จริยธรรมเกิดจากการรวมกันของค่านิยมสองประเภท คือ ประเภทที่พระเจ้าศาสดากำหนด (God - Given) ในลักษณะของศีล หรือหลักธรรมต่าง ๆ และอีกประเภทหนึ่งคือ ประเภทที่สังคมกำหนด (Convention) เช่น ประเพณี วินัย กฎหมาย หรือจรรยาบรรณ สำหรับจริยธรรมในอีกความหมายหนึ่งหมายถึง ค่านิยมของการอยู่บนพื้นฐานการเป็นพลเมืองที่ดี (Basic Values) รวมกับ ค่านิยมที่เป็นพื้นฐานทางวิชาชีพ (Professional Values) สอดคล้องกับ โกวิท ประวาลพุกษ์ และ ภณิดา คุสกูล (2554) ที่กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติที่อยู่ในกรอบกฎเกณฑ์ที่ได้รับการยอมรับจากสังคม และอีกความหมายหนึ่ง คือ กฎเกณฑ์ที่สังคมกำหนดขึ้นให้เป็นแนวทางในการพิจารณาพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม โดยสันติภาพและความเจริญของสังคมส่วนหนึ่งเกิดจากปัจจัยด้านศีลธรรม

ในแง่ของพระพุทธศาสนา จริยธรรม มาจากคำว่า จริยะ และ ธรรม แปลได้ว่า หลักความประพฤติ หรือการครองชีวิตที่ดีงาม นำไปสู่ความดับทุกข์ (พระธรรมปิฎก, 2538) สำหรับจริยธรรมในแง่ของการปฏิบัติงานหมายถึงระบบของการประพฤติตนโดยใช้หลักของความดี ละเว้นความชั่วในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยเกี่ยวข้องกับผูปฏิบัติ สถานการณ์ กระบวนการ ผลงาน และการรับรู้ถึงผู้ได้รับประโยชน์หรือเสียประโยชน์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2544)

Post, Lawrence and Weber (2002) ได้นิยามความหมายของจริยธรรมว่า เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่ประพฤติชอบตามแนวทางที่เหมาะสม จริยธรรมเป็นเครื่องมือที่นำทางไปสู่หลักความประพฤติที่ดีงาม โดยมีแนวคิดเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ 3 ประการ คือ ด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและการปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้านความต้องการให้ผู้อื่นคิดและปฏิบัติกลับอย่างไร และด้านหลักความยุติธรรม

3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร

แม้จริยธรรมจะไม่สามารถจับต้องได้ แต่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาเพราะปรากฏอยู่ในองค์กรเอง อาจอยู่ในรูปแบบของแนวทางในการปฏิบัติงานที่บุคลากรต้องปฏิบัติในชีวิตประจำวัน หรือแบบอย่างการปกครองที่ดีของผู้บริหาร เช่น ผู้บังคับบัญชาไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคลากรมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ของตน องค์กรที่มีจริยธรรมจะเป็นองค์กรที่มีคุณค่าและจะส่งผลดีหลายประการ ดังนี้ (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2545)

1. เป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือ (Credit)
2. ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Qualitative Efficiency) เนื่องจากบุคลากรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดผลผลิตและบริการที่ดี
3. เป็นองค์กรที่มีคุณค่า มีภาพลักษณ์ที่ดี
4. ได้รับการลดหย่อนหากมีการกล่าวหาให้เกิดความผิดทางกฎหมาย
5. จริยธรรมสร้างความสุข ลดความตึงเครียดของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร

สายสุรี จุติกุล (2523) ได้จำแนกแนวความคิดของจริยธรรมออกเป็น 13 กลุ่ม ดังนี้

1. การบังคับตนเอง
2. ความรับผิดชอบต่อสังคม
3. ความเสมอภาคและเป็นธรรม
4. ความเสียสละ
5. ความกล้าเผชิญกับความถูกต้อง
6. ความซื่อสัตย์
7. การมีโลกทัศน์ที่กว้าง
8. ความสามัคคี
9. เข้าใจหลักศาสนา และนำมาใช้ยึดเหนี่ยวจิตใจ
10. ความเมตตากรุณา

11. ความเพียรพยายาม
12. มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน
13. เห็นคุณค่าของทรัพยากร

จริยธรรมในระบบราชการถือเป็นหลักการที่ต้องยึดถือไว้เสมอ เมื่อตัดสินใจกระทำสิ่งใดต้องระลึกถึง ความถูกต้อง-ผิด ความดี-เลว และไตร่ตรองพิจารณาว่าควรกระทำหรือไม่ หลักการนี้จะเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณค่าขององค์กรส่งผลให้เกิดความน่าเชื่อถือ ความตั้งมั่น และส่งเสริมองค์กรให้มีภาพลักษณ์ที่ดี (ชัยพร วิชชาวุธ, 2525) หลักจริยธรรมที่ควรยึดเป็นหลักปฏิบัติภายในองค์กร (สันทัต ศะศิวิณิช, 2552) ประกอบด้วย

1. หลักจริยธรรมไทย ค่านิยมที่สังคมไทยยอมรับ มุ่งเน้นการรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์และเกียรติภูมิของชาติ

2. หลักจริยธรรมสากล คือ ค่านิยมที่สังคมโลกยอมรับ ซึ่งใช้ได้ทุกถิ่นฐานและทุกยุคสมัย สังคมไทยจำเป็นต้องประยุกต์ใช้หลักปฏิบัติแบบสากลเข้ากับหลักปฏิบัติแบบไทยให้มีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้จริง โดยหลักจริยธรรมสากลในองค์กรจะพิจารณาจากความต้องการของทุกคนที่หวังจะได้รับจากบุคลากรภายในองค์กร มีองค์ประกอบดังนี้

2.1 สิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เป็นคุณสมบัติของบุคลากรในองค์กร เช่น ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความเชื่อมั่นในตนเอง

2.2 สิ่งที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องการจากผู้บริหาร เช่น ความเป็นธรรม การรับฟังความคิดเห็น ความสามารถในการกระตุ้น ผลักดัน และให้กำลังใจ

2.3 สิ่งที่ต้องการร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความร่วมมือ ความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ ความรับผิดชอบ

2.4 สิ่งที่บุคคลภายนอกต้องการจากองค์กร เช่น ความมีน้ำใจ ความกระตือรือร้น ความเป็นธรรม ความซื่อสัตย์ การรักษาเวลา

Post, Lawrence, and Weber (2002) กล่าวถึงจริยธรรมว่า ประกอบด้วยแนวคิด 3 ประการ อันหมายถึงการเคารพด้านจริยธรรมของตนเอง การเคารพแนวทางของกลุ่ม และการเคารพกฎเกณฑ์ทางสังคม ดังนี้

1. แบบมุ่งเน้นตนเอง (Egoism)
2. แบบมุ่งเน้นบุคคลอื่น (Benevolence)
3. แบบยึดหลักความยุติธรรม (Principle)

องค์ประกอบ ด้านจริยธรรม (Ethical criteria)	การมุ่งเน้นไปยังสิ่งที่จริยธรรมสนใจ		
	บุคคล (Individual)	องค์กร (Company)	สังคม (Society)
แบบมุ่งเน้นตนเอง (Egoism)	สนใจตนเอง	สนใจองค์กร	สนใจประสิทธิภาพ ทางเศรษฐกิจ
แบบมุ่งเน้น บุคคลอื่น (Benevolence)	สนใจมิตรภาพ	สนใจเพื่อนร่วมงาน	สนใจเรื่องความ รับผิดชอบต่อสังคม
แบบยึดหลัก ความยุติธรรม (Principle)	สนใจจริยธรรม ส่วนบุคคล	สนใจกฎระเบียบ ของบริษัท	สนใจกฎหมาย และกฎหลักของ อาชีพ

ภาพประกอบ 2: องค์ประกอบของจริยธรรม (Post, Lawrence and Webber 2002: 133)

จริยธรรมในองค์กรยังมีความสัมพันธ์ร่วมกับค่านิยมองค์กรในลักษณะปัจเจกบุคคล ซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์กร ทศนคติ ความเชื่อ บรรทัดฐาน และพฤติกรรม เป็นตัวกำหนดว่า องค์กรมีความคาดหวังต่อสิ่งใด และจะดำเนินการให้บรรลุผลดังกล่าวด้วยวิธีการใด นอกจากนี้ จริยธรรมยังมีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลในลักษณะโครงสร้างระบบ ซึ่งเป็นหลักการ ควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้อยู่ในครรลองคลองธรรม และมีการ บริหารจัดการที่ดี



ภาพประกอบ 3 : ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในองค์กร จริยธรรมในองค์กร และธรรมาภิบาล

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปความหมายของจริยธรรมได้ว่าเป็นการประพฤติปฏิบัติตามหลักจริยธรรมซึ่งเป็นผลมาจากการพิจารณาความรู้สึกผิด ชอบ ชั่ว ดี โดยใช้หลักหรือแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม และดีงาม ซึ่งได้รับการยอมรับจากสังคมให้ใช้ยึดถือปฏิบัติเพื่อประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมโดยรวม

ในสถานการณ์ปัจจุบัน จริยธรรมองค์กรอาจเป็นสิ่งที่อยู่ไกลจากความรู้สึกนึกคิดของทั้งองค์กรและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม จริยธรรมสำหรับองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรปรับแนวคิดของบุคลากรทุกคนให้มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของหลักจริยธรรมมากขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร สามารถสรุปได้ว่าจริยธรรมในองค์กรคือสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้แต่ปรากฏอยู่ในองค์กร โดยบุคลากรสามารถเรียนรู้และยึดเป็นหลักปฏิบัติเพื่อนำมาพิจารณาว่าสิ่งที่กระทำเป็นความดี หรือความชั่ว ความถูกต้อง หรือความผิด ซึ่งจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับค่านิยมองค์กร และสอดคล้องกับหลักธรรมมาภิบาล อีกทั้งประกอบด้วยแนวความคิดที่หลากหลาย ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดด้านจริยธรรมของ Post, Lawrence, and Weber (2002) ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านจริยธรรม 3 วัฏจักร ได้แก่ 1) แบบมุ่งเน้นตนเอง (Egoism) 2) แบบมุ่งเน้นพนักงาน (Benevolence) และ 3) แบบยึดหลักความยุติธรรม (Principle) มาใช้สำหรับศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Becker and Neuhauser (1975) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความคาดหวังที่จะได้รับผลประโยชน์จากการลงทุนในความสัมพันธ์ของบุคลากรกับองค์กร โดยเรียกสิ่งที่ลงทุนว่า Side-Bet ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งระดับของความผูกพันจะขึ้นอยู่กับคุณภาพและความมากของการลงทุน

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องของความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบุคลากรกับองค์กร เห็นได้จากการที่บุคลากรตั้งมั่นปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (BUCHANAN II, 1972) โดยเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่นที่สามารถแสดงออกได้ 3 รูปแบบ ดังนี้ (Porter, Steers, Mowday and Boulian, 1974)

1. ความเชื่อถือ เคารพ และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความมุ่งมั่น ทุ่มเท และพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

Steers (1977) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นสิ่งที่บุคคลากรสนองตอบต่อองค์กรในด้านความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคคลากรภายในองค์กรจะทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถให้บรรลุเป้าหมาย

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องของทัศนคติที่มีความมั่นคงยากจะเปลี่ยนแปลง ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจที่สามารถเปลี่ยนได้ตามสภาพงาน (Baron, 1986) เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลากรว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะขับเคลื่อนงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรด้วยความมานะอุตสาหะ (Eisenberger, 1990) โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะ (ภรณ์ี มหามนต์, 2529) ดังนี้

1. ความผูกพันแบบทางการ หมายถึง บุคคลากรแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน
2. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและทัศนคติที่บุคคลากรมีต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องของทัศนคติในด้านสภาวะทางจิตใจของบุคคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร และเป็นสิ่งกระตุ้นจิตสำนึกที่ดีในการคงอยู่ของบุคคลากรด้วย

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกในทางบวกที่บุคคลากรมีต่อองค์กร ส่งผลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเนื่องจากมองเห็นเป้าหมายขององค์กรเหมือนเป็นเป้าหมายของตน (พรพรรณ ศรีรัจวงศ์, 2541) กระทั่งเกิดเป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกด้วยการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (ภัทรพล กาญจนปาน, 2552) นอกจากนี้ยังเป็นเรื่องของค่านิยมและทัศนคติของบุคคลากรที่มีความรู้สึกศรัทธา มองเห็นคุณค่า อีกทั้งมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ตลอดจนปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (ศศิธร ทิพโชติ, 2556) โดยไม่มีความคิดมุ่งร้ายต่อองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้นับเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (ลัดดา อุปพงษ์, 2556)

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Kanter (1968) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีความคิดและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. ความผูกพันแบบต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่บุคลากรคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับและสิ่งที่อาจเสียไปเมื่อพ้นจากการเป็นสมาชิกขององค์กร นับเป็นความผูกพันต่อบทบาททางสังคม

2. ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion Commitment) หมายถึง มุมมองในแง่บวกระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันและบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งจะยึดเหนี่ยวให้เกิดความสามัคคี ความพึงพอใจและความจงรักภักดี ส่งผลให้เกิดความสามารถในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) หมายถึง ความผูกพันในรูปแบบการเคารพและยอมรับซึ่งกฎเกณฑ์ มาตรฐาน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งในด้านศีลธรรม จริยธรรมของบุคลากรในองค์กรด้วย ความผูกพันแบบควบคุมถือเป็นปัจจัยที่จำเป็นในการกำหนดมาตรฐานทางสังคม

Buchanan (1974) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยยึดถือเป้าหมายขององค์กรให้เสมือนเป็นเป้าหมายของตนเอง

2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) หมายถึง บุคลากรให้ความร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้

2. ความเพียรพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร คือ การทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และสติปัญญา อย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการรักษาไว้ซึ่งสถานะสมาชิกขององค์กร คือ ความตั้งใจปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยไม่ประสงค์จะเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายไปยังองค์กรอื่น

Baron (1986) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่ประกอบกับการได้รับอิสระในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อองค์กรในระดับสูง

2. ด้านโอกาสในการเลือกงานใหม่ หากบุคลากรมีทางเลือกในการแสวงหางานใหม่ อาจมีแนวโน้มที่ความผูกพันต่อองค์กรจะต่ำ

3. ด้านลักษณะส่วนบุคคล บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับองค์กรมานาน มีตำแหน่งที่สูง และมีความพึงพอใจในผลงานของตน ย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4. ด้านสภาพการทำงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานกับองค์กรมานาน มีตำแหน่งที่สูง บุคลากรจะมีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนและพึงพอใจต่อการประเมินผลงาน ตลอดจนรู้สึกว่าจะได้รับการเอาใจใส่ในสวัสดิการ

Allen and Meyer (1990) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง การแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เกิดขึ้นจากการคาดหวังในประโยชน์ตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับจากการลงทุนกับองค์กรและพิจารณาว่าจะปฏิบัติงานภายในองค์กรต่อไปหรือโยกย้ายหน่วยงาน โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่ ได้แก่

1.1 อายุ

1.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.3 ความพึงพอใจในงาน

1.4 ความตั้งใจที่จะลาออก

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกภายในตัวบุคคลว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรแบบเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กล่าวคือ ความรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นผู้มีส่วนร่วมและเป้าหมายขององค์กรคือเป้าหมายของตนเอง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่

2.1 ความรู้สึกเป็นอิสระในงาน

2.2 คุณลักษณะเฉพาะของงาน

2.3 ความสำคัญของงาน

2.4 การใช้ทักษะที่หลากหลาย

2.5 ความท้าทายของงาน

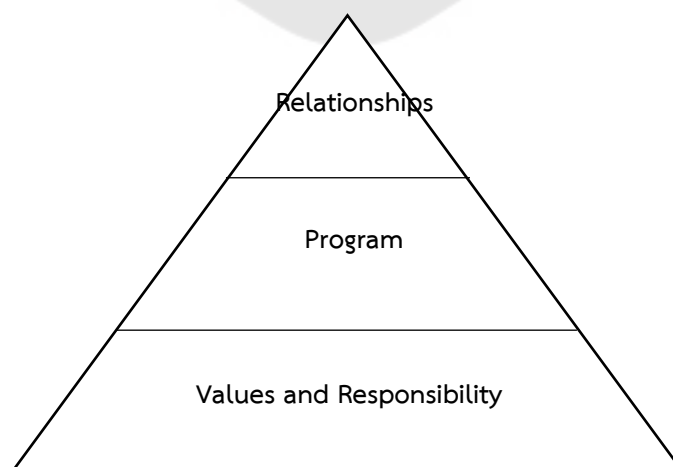
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกอยากตอบแทนสิ่งที่ดีที่องค์กรให้แสดงออกในรูปแบบความจงรักภักดีที่เกิดจากการยอมรับค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร ซึ่งสมาชิกในองค์กรปฏิบัติต่อกันเพราะเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดว่าเหมาะสมและถูกต้อง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่

3.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3.2 การพึ่งพาองค์กร

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร

ความผูกพันต่อองค์กรอันประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้านข้างต้นนั้น กล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงบุคลากรและองค์กรเข้าด้วยกันซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละด้าน โดยบุคลากรที่มีความผูกพันในด้านการคงอยู่สูง หมายถึง บุคลากรผู้นั้นมีความจำเป็นต้องอยู่ (need to) เพราะมีความหวังว่าจะได้รับผลประโยชน์จากการลงทุนกับองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันในด้านจิตใจสูง หมายถึง บุคลากรผู้นั้นต้องการอยู่ (want to) เพราะมีความผูกพันอย่างแนบแน่นเสมือนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร สำหรับบุคลากรที่มีความผูกพันในด้านบรรทัดฐานสูง หมายถึง บุคลากรผู้นั้นสมควรที่จะอยู่ (ought to) เพราะเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดว่าเหมาะสมและถูกต้องทางสังคมแล้ว นอกจากนี้ Gubman (2003) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy) ที่เชื่อมโยงกันระหว่างคุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibility) โปรแกรม (Program) และความสัมพันธ์ (Relationship) แสดงได้ดังนี้



ภาพประกอบ 4 : แสดงลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy)

พคิน แต่งจวง (2554) ได้เสนอแนวคิดที่ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จและองค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยปัจจัยที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทางด้านความรู้ ฝึกฝนในด้านทักษะ และส่งเสริมการใช้ความสามารถอย่างเหมาะสม

2. การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง การใช้การสื่อสารแบบสองทาง (two-way communication) ในการสร้างความรักและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมในองค์กร

3. การสนองต่อความต้องการของบุคลากร หมายถึง การจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม นับเป็นการเพิ่มความสุข ลดความตึงเครียดแก่บุคลากร ซึ่งจะส่งผลดีต่อบรรยากาศภายในองค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เป็นการลงทุนในความสัมพันธ์ของบุคลากรและองค์กร มีความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบแทนที่น่าพอใจจากองค์กร ประกอบกับการยอมรับในค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นอาจแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรม เช่น การเต็มใจปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ อุทิศทั้งแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุดแก่องค์กร เพราะบุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นมีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ ซึ่งได้ให้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1. ความผูกพันในด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง การแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เกิดขึ้นจากการคาดหวังในประโยชน์ตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับจากการลงทุนกับองค์กร 2. ความผูกพันในด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกภายในตัวบุคคลว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรแบบเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกอยากตอบแทนสิ่งที่องค์กรให้แสดงออกในรูปแบบความจงรักภักดีที่เกิดจากการยอมรับค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะสามารถ

ประยุกต์ใช้แนวคิดนี้ในการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ได้ในหลายมิติ

5. ข้อมูลเกี่ยวกับกรมธนารักษ์

ประวัติความเป็นมา

กรมธนารักษ์จัดตั้งขึ้นโดยการรวมกรมพระคลัง มหาสมบัติ กรมเงินตรา กรมรักษาที่หลวงและกัลปนา กับกรม กระจาปณสิทธิการเข้าด้วยกัน เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2476 โดยพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบกรมในกระทรวงการคลัง พุทธศักราช 2476 ใช้ชื่อว่า “กรมพระคลัง” เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2476 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “กรมคลัง” จากนั้นได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2495 พระราชบัญญัติโอนอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งได้มีการปรับปรุงใหม่ พ.ศ. 2495 จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น “กรมธนารักษ์” เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2495 จนถึงปัจจุบัน สถานที่ทำการของกรมธนารักษ์ตั้งอยู่ในพระบรมมหาราชวัง บริเวณริมถนนเขื่อนขันธ์กาบแก้วบัวบาน ตั้งแต่มีการจัดตั้ง กรมเป็นต้นมาจนถึงปี พ.ศ. 2502 ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2503 ได้ย้ายที่ทำการจากพระบรมมหาราชวังมาตั้งอยู่ที่ ถนนจักรพงษ์ แขวงชนะสงคราม เขตพระนคร และในปี พ.ศ. 2535 ได้ย้ายที่ตั้งทำการจากถนนจักรพงษ์ มาอยู่ในบริเวณกระทรวงการคลัง ถนนพระรามที่ 6 แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร จนถึงปัจจุบัน

วิสัยทัศน์

“บริหารทรัพย์สินของแผ่นดินอย่างมืออาชีพ ด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมที่สมดุล และยั่งยืน”

พันธกิจ

1. บริหารจัดการที่ราชพัสดุให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
2. ประเมินราคาอสังหาริมทรัพย์ให้ได้มาตรฐานสากล
3. ผลิตและบริหารจัดการเหรียญกษาปณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการใช้ในระบบเศรษฐกิจ
4. จัดแสดง เผยแพร่ อนุรักษ์ และดูแลรักษาทรัพย์สินมีค่าของรัฐตามหลักวิชาการ เพื่อสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมของชาติ

ภารกิจ

1. ปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ให้ใช้ จัดหาประโยชน์ จัดทำนิติกรรม และดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับที่ราชพัสดุและกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ

2. จัดทำ นำออกใช้ และรับคืนเหรียญกษาปณ์ และดำเนินการเกี่ยวกับเงินตรา ตามกฎหมายว่าด้วยเงินตรา และงานรับจ้างทำของ

3. รับ - จ่าย ควบคุมเงินคงคลังให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง

4. ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินราคาทรัพย์สิน ตามกฎหมายว่าด้วยการประเมินราคาทรัพย์สินเพื่อประโยชน์แห่งรัฐ

5. จัดแสดง เผยแพร่ และอนุรักษ์ทรัพย์สินมีค่าของรัฐ และจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ให้เป็นไปตามระเบียบกรมธนารักษ์

ประเด็นยุทธศาสตร์กรมธนารักษ์

1. การบริหารทรัพย์สินของประเทศเพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

2. การบริหารทรัพย์สินเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมและเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน

3. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. กระตุ้นให้เกิดการลงทุน และการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจ

2. การลดความเหลื่อมล้ำและสร้างคุณภาพชีวิตที่ให้กับประชาชน

3. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการฐานข้อมูลที่ราชพัสดุ และการให้บริการ

4. มีราคาประเมินที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง และห้องชุดครอบคลุมทั่วประเทศ

5. การปรับปรุงกระบวนการผลิตและการตลาดเข้าสู่ Industry 4.0

6. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์

7. สนับสนุนการดำเนินงานของภารกิจหลักให้บรรลุตามเป้าหมาย

หน้าที่ความรับผิดชอบ

กรมธนารักษ์มีภารกิจเกี่ยวกับการปกครอง ดูแล บำรุง รักษา และพัฒนาที่ราชพัสดุ ให้มีมูลค่าเพิ่มหรือก่อให้เกิดรายได้ การประเมินราคาทรัพย์สินเพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติและประชาชน และการผลิตเหรียญกษาปณ์และจัดสร้างเครื่องราชอิสริยยศ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และของสิ่งจ้าง ด้วยวิธีการผลิตที่ได้มาตรฐานสากลและมีต้นทุนที่เหมาะสมเพื่อให้ มีจำนวนที่เพียงพอ ตลอดจนบริหารเงินตราและเก็บทรัพย์สินมีค่าของรัฐให้มีความปลอดภัยและอยู่ในสภาพที่ดี เพื่อนำออกเผยแพร่และสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรม โดยลักษณะงานที่รับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. งานด้านบริหารที่ราชพัสดุ ดำเนินการเกี่ยวกับการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา การจัดให้ใช้การจัดหาประโยชน์ การพัฒนาศักยภาพที่ราชพัสดุ และทำนิติกรรมเกี่ยวกับที่ราชพัสดุ

2. งานด้านประเมินราคาอสังหาริมทรัพย์ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดราคาประเมินอสังหาริมทรัพย์และทรัพย์สินอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดราคาประเมินของอสังหาริมทรัพย์และทรัพย์สินอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3. งานด้านผลิตเหรียญกษาปณ์ ดำเนินการเกี่ยวกับการผลิตเหรียญกษาปณ์ เหรียญกษาปณ์ที่ระลึก และการจัดทำเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เครื่องหมายตอบแทน และของสิ่งจ้าง

4. งานด้านบริหารเงินตรา ดำเนินการเกี่ยวกับการรับ-จ่ายแลกเปลี่ยน การตรวจพิสูจน์ การเบิกจ่าย การรับส่ง การเก็บรักษาเหรียญกษาปณ์ บริหารจัดการเหรียญกษาปณ์และเหรียญกษาปณ์ที่ระลึก จัดทำ ควบคุม และตรวจสอบบัญชีเงินคงคลัง ควบคุมการเบิกจ่าย การรับส่งเงินคงคลัง

5. งานด้านการอนุรักษ์และเผยแพร่ทรัพย์สินมีค่าของรัฐ ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุรักษ์การเก็บรักษา การจัดแสดง และการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินมีค่าของรัฐ

โครงสร้างการบริหารงานของกรมธนารักษ์



ภาพประกอบ 5 โครงสร้างการบริหารงานของกรมธนารักษ์
(ที่มา รายงานประจำปีกรมธนารักษ์ ประจำปี 2564)

6. ผลงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.1.1 ลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

พิทยา โภคา (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย

พบว่า ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน สำหรับระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

กฤษณ์ จิตนุยานนท์ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 คน ผลการวิจัยพบว่า เพศมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานในภาพรวม ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องานในภาพรวม

ธนรัฐ นาทอง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 279 คน ผลการศึกษาพบว่า 1. อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และสังกัด ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 2. ลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และการมีส่วนร่วมตามลำดับ และ 3. ประสิทธิภาพการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ตามลำดับ

จักกฤษณ์ อัคคไพฑูริกุล (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง พบว่า อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

ณัฐพรณ ชาญญ์ญกรรม (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6.1.2 ลักษณะของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ชนกันต์ เหมือนทัพ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานและเงินเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ ขนาดโครงสร้างขององค์กร ความซับซ้อนของระบบ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานได้เท่ากับ 49.6

กิตติพงศ์ สุวรรณมาใจ (2557) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดเขตลำปาง จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 153 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร

ญฎภาภิญญ เจริญชันษา (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของสินเชื่อบุคคลรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสินเชื่อบุคคลรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง จำนวน 208 คน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม จำนวน 200 คน โดยผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม อยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม อยู่ในระดับมาก และ

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

สิริพร มูลเมือง (2564) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม ศึกษาจากบุคลากร จำนวน 245 คน พบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 2. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และ 3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

6.1.3 ลักษณะของจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ภัทรพล กาญจนปาน (2552) ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประสานครหลวงและผลการดำเนินงานของการประสานครหลวง โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานการประสานครหลวง จำนวน 381 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน และด้านเน้นหลักความยุติธรรมในระดับดีทุกด้าน 2. พนักงานการประสานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด 3. จริยธรรมโดยรวมและมุ่งเน้นองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 4. จริยธรรมที่มุ่งเน้นพนักงานและมุ่งหลักความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ณัฐพร ยี่สุน (2552) ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสยามอะไหล่ จำกัด ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 84 คน พบว่าจริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง

รัชมงคล คำชู (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา กลุ่มประชากรคือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำนวน 95 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ

พิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก

ณัฐนันท์ ททรัพย์อินทร์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 294 คน โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพนักงานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมให้ความสำคัญกับจริยธรรมในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรยังอยู่ในระดับสูงมากและมีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกันที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 โดยเฉพาะจริยธรรมในองค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ศศิธร ทิพโชติ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา และค่านิยมขององค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก

6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Sheldon (1971) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ที่ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ปฏิบัติงานอยู่ในห้องทดลอง โดยผลการวิจัยพบว่า การเกี่ยวข้องทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวบ่งชี้ระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุดคือ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร หรือความอาวุโส (Seniority) เมื่อพนักงานปฏิบัติงานในองค์กรเป็นระยะเวลาอันยาวนานจะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมาก

Steers (1977) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ได้แก่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล จำนวน 382 คน นักวิทยาศาสตร์และวิศวกร จำนวน 119 คน ในภาคตะวันตกของสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

Somer (1995) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร การลาออกและการขาดงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ด้านการพยาบาล ในโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 422 คน โดยใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and

Meyer (1990) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) มาศึกษาความรู้สึกเบื่อบ่อยในงาน การลาออกและการขาดงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจเป็นองค์ประกอบเดียวที่เป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการศึกษาข้างต้น

Moore (2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจของพนักงานประจำในมหาวิทยาลัย 4 แห่งของสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างกันไปตามการรับรู้จริยธรรมของพนักงาน ผู้ที่รับรู้ว่าการองค์กรมีจริยธรรมแบบมุ่งเน้นพนักงาน (Benevolence) จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ผู้ที่รับรู้ว่าการองค์กรมีจริยธรรมที่มุ่งเน้นองค์กร (Egoism) และแบบยึดหลักความยุติธรรม (Principle)

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยอ้างถึงทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ในขั้นตอนการกำหนดกรอบแนวคิด กำหนดจุดมุ่งหมาย และตั้งสมมติฐาน ตลอดจนการสร้างแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ ยูล เบญจรงค์กิจ (2542) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงกระตุ้นจากภายนอก ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะส่งผลให้เกิดความแตกต่างกันในด้านพฤติกรรม โดยสามารถแบ่งเป็นกลุ่มได้ คือ บุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งลักษณะของประชากรจะประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ปัจจัยส่วนบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Walton (1975) ที่อธิบายให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ (Safe and Healthy

Environment) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) สิทธิในการทำงาน (Constitutionalism in the Work Organization) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) และลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance)

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในองค์กร ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Post, Lawrence and Webber (2002) ที่ว่าจริยธรรมในองค์กรประกอบด้วยแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ แนวคิดแบบมุ่งเน้นองค์กร (Egoism) แนวคิดแบบมุ่งเน้นพนักงาน (Benevolence) และแนวคิดแบบยึดหลักความยุติธรรม (Principle)

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ที่อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์” เป็นการวิจัยสำรวจ (Survey Research) โดยใช้การวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของกรมธนารักษ์ จำนวน 1,760 คน (ข้อมูลจากกองบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 25 เมษายน 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของกรมธนารักษ์ ทั้งเพศชาย และเพศหญิง คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยคำนวณจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 326 คน

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

แทนค่าในสูตร
$$n = \frac{1,760}{1+(1,760)(0.05)^2}$$

$n = 325.92$ หรือ 326 ตัวอย่าง

โดยสำรวจกลุ่มตัวอย่างเพื่อป้องกันความผิดพลาดไว้ 5% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 17 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 343 คน

เมื่อได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว นำมาคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้น มากำหนดตัวอย่างเป็นส่วนสัดส่วนจากจำนวนพนักงานที่แบ่งตามสายงานขององค์กร เพื่อหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงานโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional stratified random sampling) ซึ่งมีสูตร ดังนี้

$$\text{กลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงาน} = \frac{\text{ประชากรของแต่ละสายงาน} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 1 : กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สายงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ด้านบริหาร	297	58
ด้านที่ราชพัสดุ	303	59
ด้านประเมินราคาทรัพย์สิน	161	31
ด้านบริหารเงินตราและทรัพย์สินมีค่าของรัฐ	999	195
รวม	1,760	343

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional stratified random sampling) แล้วจึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) เพื่อความสะดวกในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะสร้างแบบสอบถามผ่าน Google Form และใช้วิธีการกระจายแบบสอบถามผ่านทางช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ เช่น Line หรือ Messenger ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาถึง “คุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์” โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเพียงข้อเดียว ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง ใช้การวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ ใช้การวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

1. อายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 25 ปี
2. อายุระหว่าง 26 - 35 ปี
3. อายุระหว่าง 36 - 45 ปี
4. อายุ 45 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพ ใช้การวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Normal Scale) โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. โสด
2. สมรส
3. หย่าร้าง/ม่าย/แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ใช้การวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 ตำแหน่งงาน ใช้การวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตำแหน่ง ดังนี้

1. ข้าราชการ

2. พนักงานราชการ

3. ลูกจ้างประจำ

ข้อที่ 6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้การวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. รายได้น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท

2. รายได้ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท

3. รายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท

4. รายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท

5. รายได้สูงกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป

ข้อที่ 7 ระยะเวลาในการทำงาน ใช้การวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ต่ำกว่า 5 ปี หรือเทียบเท่า

2. 6 - 10 ปี

3. 11 - 15 ปี

4. 16 - 20 ปี

5. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมธนารักษ์ โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 32 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงข้อเดียวเท่านั้น กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4

ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผลดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความ คิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4.21 - 5.00	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
3.41 - 4.20	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
2.61 - 3.40	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับพอใช้
1.00 - 1.80	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับแนวคิดมุ่งเน้นองค์กร แนวคิดมุ่งเน้นพนักงาน และแนวคิดยึดหลักความยุติธรรม จำนวน 9 ข้อ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method: Likert scale Questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3

ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผลดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความ คิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับจริยธรรมในองค์กร
4.21 - 5.00	จริยธรรมในองค์กรอยู่ในระดับดีมาก
3.41 - 4.20	จริยธรรมในองค์กรอยู่ในระดับดี
2.61 - 3.40	จริยธรรมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	จริยธรรมในองค์กรอยู่ในระดับพอใช้
1.00 - 1.80	จริยธรรมในองค์กรอยู่ในระดับควรปรับปรุง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมธนารักษ์ โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้าน ความรู้สึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 13 ข้อ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นวิธีการ ให้คะแนนรวม (Rating scale method: Likert scale Questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผลดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.21 - 5.00	บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- ศึกษาข้อมูลรูปแบบ ลักษณะ แนวคิดและทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อกำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม
- กำหนดขอบเขตแบบสอบถามที่ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมธนารักษ์ เพื่อให้แบบสอบถามมีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัย
- สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย
- นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
- นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณา และตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้น นำเสนอต่ออาจารย์ที่ศึกษาศาสนาปริพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ หากค่าที่ได้มีความใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัคในแต่ละด้านได้ค่า ดังนี้

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	เท่ากับ	0.84
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	เท่ากับ	0.83
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	เท่ากับ	0.82
ต่อสุขภาพ		
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	เท่ากับ	0.84
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	เท่ากับ	0.89
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ	เท่ากับ	0.80
บุคคลอื่น		
สิทธิในการทำงาน	เท่ากับ	0.79
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	เท่ากับ	0.89
ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม	เท่ากับ	0.88
ส่วนที่ 3 จริยธรรมในองค์กรโดยรวม	เท่ากับ	0.89
แนวคิดมุ่งเน้นองค์กร	เท่ากับ	0.89
แนวคิดมุ่งเน้นพนักงาน	เท่ากับ	0.92
แนวคิดยึดหลักความยุติธรรม	เท่ากับ	0.85
ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	เท่ากับ	0.85
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	เท่ากับ	0.83
ด้านความรู้สึก	เท่ากับ	0.89
ด้านบรรทัดฐาน	เท่ากับ	0.82

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทำการแบ่งลักษณะของแหล่งข้อมูลเพื่อทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อออกแบบงานวิจัย และสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากผู้วิจัยได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 343 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้รวบรวมเก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ ที่กำหนดไว้

4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัสข้อมูล (Coding) โดยการลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ ส่วนที่ 3 จริยธรรมในองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ และส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

1.3 การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ ส่วนที่ 3 จริยธรรมในองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ และส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ โดยใช้สถิติ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จริยธรรมขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ โดยใช้สถิติ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	f	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean หรือ \bar{x}) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{x}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541)

$$S. D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S. D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{Cronbach's alpha} = \frac{\overline{\text{Kcovariance/variance}}}{+(k-1)\overline{\text{Kcovariance/variance}}}$$

เมื่อ	Cronbach's alpha	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม
	$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติ t-test for Independent ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541) ซึ่งตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระจากกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ และสถานภาพ ใช้สูตร ดังนี้

3.1.1 กรณีความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่ $df = n_1 + n_2 - 2$

3.1.2 กรณีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_2 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_1 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	\bar{x}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{x}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	ตำแหน่งความเป็นอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)

3.2 สถิติ One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ประกอบด้วย

3.2.1 ใช้ค่า F-Test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$$\text{โดยที่ } F = \frac{MS_B}{MS_W}, df_1 = k - 1, df_2 = n - k$$

เมื่อ F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน f-distribution
MS_B	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_W	แทน	ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
$n - k$	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

ถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$LSD = \frac{t_{1-\alpha}}{2}; N - k \sqrt{MSE \left[\frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right]}$$

เมื่อ LSD	แทน	ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
$\frac{t_{1-\alpha}}{2}; N - k$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม
MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS)
N_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
N_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j
α	แทน	ค่าความคาดเคลื่อน

ใช้ค่า Brown-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_W}$$

$$\text{โดย } MS_W = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N} \right) S_i^2$$

เมื่อ β	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
MS_B	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	ขนาดประชากร
S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ที่ตัวแปรแต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนน x
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนน y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน x แต่ละตัวยกกำลัง 2
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน y แต่ละตัวยกกำลัง 2
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง x กับ y
	n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$

ความหมายของ r เป็นดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือถ้า x เพิ่มขึ้น y จะลด แต่ถ้า x ลด y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือถ้า x เพิ่มขึ้น y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า x ลด y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์

6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.81 - 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 - 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 - 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 - 0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 - 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน



บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 343 ฉบับ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนบุคลากร
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาแจกแจง ที
f	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาแจกแจง เอฟ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน	ขั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งหัวข้อออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

1.2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.3 การวิเคราะห์จริยธรรมในองค์กร

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานจำนวน 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

สมมติฐานข้อที่ 3 จริยธรรมขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของความถี่และร้อยละ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	117	34.11
หญิง	226	65.89
รวม	343	100

จากตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 65.89 รองลงมาคือ เพศชาย มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 34.11

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
26 - 35 ปี	85	24.78
36 - 45 ปี	141	41.11
45 ปีขึ้นไป	117	34.11
รวม	343	100

จากตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ อายุ 36-45 ปี มีจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 41.11 รองลงมาคือ อายุ 45 ปีขึ้นไป มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 34.11 และอายุ 26 – 35 ปี มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 24.78 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	233	67.93
สมรส	102	29.74
หย่าร้าง/เป็นม่าย/แยกกันอยู่	8	2.33
รวม	343	100

จากตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 67.93 รองลงมาคือ

สถานภาพสมรส มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 29.74 และสถานภาพหย่าร้าง/เป็นม่าย/แยกกันอยู่ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	40	11.66
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	156	45.48
สูงกว่าปริญญาตรี	147	42.86
รวม	343	100

จากตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 45.48 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 และต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.66 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	205	59.77
พนักงานราชการ	127	37.03
ลูกจ้างประจำ	11	3.20
รวม	343	100

จากตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการ มีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 59.77 รองลงมาคือ

พนักงานราชการ มีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 37.03 และลูกจ้างประจำ มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท	42	12.24
15,001 - 20,000 บาท	74	21.57
20,001 - 30,000 บาท	90	26.24
30,001 - 40,000 บาท	60	17.49
สูงกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	77	22.46
รวม	343	100

จากตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.24 รองลงมาคือ สูงกว่า 40,000 บาท มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.46 รายได้ 15,001 - 20,000 บาท มีจำนวน 74 คน คิดเป็น ร้อยละ 21.57 รายได้ 30,0001 - 40,000 บาท มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.49 รายได้ และรายได้ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.24 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการทำงาน		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี	99	28.86
6 - 10 ปี	57	16.62
11 - 15 ปี	82	23.91

ตาราง 8 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
16 - 20 ปี	28	8.16
มากกว่า 20 ปี	77	22.45
รวม	343	100

จากตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28.86 รองลงมาคือ 11 - 15 ปี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 23.91 ระยะเวลา มากกว่า 20 ปี มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.45 ระยะเวลา 6 - 10 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็น ร้อยละ 16.62 และระยะเวลา 16 - 20 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.16 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

ในการศึกษาส่วนนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม โดยข้อมูลส่วนนี้จะแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.64	0.46	ดี
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ	3.67	0.52	ดี

ตาราง 9 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.57	0.53	ดี
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.78	0.41	ดี
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.74	0.38	ดี
ด้านสิทธิในการทำงาน	3.66	0.50	ดี
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.76	0.40	ดี
ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม	3.81	0.46	ดี
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	3.70	0.34	ดี

จากตาราง 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์โดยรวมเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ด้านสิทธิในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบของท่าน	3.78	0.55	ดี

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพียงพอและเหมาะสม	3.62	0.63	ดี
3. ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.42	0.74	ดี
4. ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	3.74	0.56	ดี
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมโดยรวม	3.64	0.46	ดี

จากตาราง 10 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาได้แก่ การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพียงพอและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และการได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิมีความเหมาะสม	3.70	0.63	ดี
6. สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์การทำงานต่าง ๆ เพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.72	0.61	ดี

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่อสุขภาพ			
7. ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.59	0.80	ดี
8. บรรยากาศโดยรวมของสถานที่ทำงานทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข	3.67	0.59	ดี
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพโดยรวม	3.67	0.52	ดี

จากตาราง 11 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์การทำงานต่าง ๆ เพียงพอ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภายในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 บรรยากาศโดยรวมของสถานที่ทำงานทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และองค์กรให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. ท่านมีโอกาสเทียบเท่ากับคนอื่นในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	3.53	0.73	ดี
10. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามผลงาน	3.53	0.70	ดี
11. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.57	0.65	ดี
12. ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคงต่อตัวท่านและมีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.64	0.60	ดี
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวม	3.57	0.53	ดี

จากตาราง 12 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาได้แก่ การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และการมีโอกาสเทียบเท่ากับคนอื่นในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
13. ท่านได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม เพิ่มเติมความรู้อย่างต่อเนื่อง	3.76	0.54	ดี
14. ท่านได้นำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.86	0.41	ดี
15. ท่านได้เรียนรู้การทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.80	0.46	ดี
16. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้คิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.70	0.72	ดี
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยรวม	3.78	0.41	ดี

จากตาราง 13 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ การได้นำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาได้แก่ การได้เรียนรู้การทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 การได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม เพิ่มเติมความรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และหน่วยงานมีการสนับสนุนให้คิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
17. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.60	0.69	ดี
18. ท่านได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อท่านต้องการ	3.74	0.64	ดี
19. ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานปัจจุบัน	3.78	0.47	ดี
20. ท่านไม่มีอคติหรือข้อขัดแย้งส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกับสมาชิกในทีม	3.85	0.38	ดี
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยรวม	3.74	0.38	ดี

จากตาราง 14 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีอคติหรือข้อขัดแย้งส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกับสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อท่านต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และหน่วยงานมีการสนับสนุนให้คิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิในการทำงาน

ด้านสิทธิในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
21. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ในการทำงานต่อหัวหน้าโดยไม่มีผลต่อการพิจารณา ประเมินการปฏิบัติงาน	3.65	0.69	ดี
22. หัวหน้างานให้ความเสมอภาคในการทำงานเท่า เทียมกับสมาชิกคนอื่น	3.78	0.53	ดี
23. หัวหน้างานเคารพการตัดสินใจในงานที่ท่าน รับผิดชอบ	3.76	0.51	ดี
24. องค์กรของท่านมีการสอบถามความคิดเห็นของ ท่านเพื่อนำไปแก้ไขและปรับปรุงสภาพการทำงาน	3.46	0.87	ดี
ด้านสิทธิในการทำงาน	3.66	0.50	ดี

จากตาราง 15 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิในการ
ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดี
ทุกข้อ ได้แก่ หัวหน้างานให้ความเสมอภาคในการทำงานเท่าเทียมกับสมาชิกคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.78 รองลงมาได้แก่ หัวหน้างานเคารพการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76
สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานต่อหัวหน้าโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาประเมิน
การปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และองค์กรของท่านมีการสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำ
นำไปแก้ไขและปรับปรุงสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	แปลผล
25. เวลาการทำงานในปัจจุบันของท่านมีความ เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต	3.76	0.50	ดี

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	แปลผล
26. ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงาน เวลาส่วนตัว และเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.72	0.51	ดี
27. ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้	3.72	0.51	ดี
28. ท่านสามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระ	3.79	0.55	ดี
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวม	3.76	0.40	ดี

จากตาราง 16 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ สามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาได้แก่ เวลาการทำงานในปัจจุบันของท่านมีความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 สามารถแบ่งเวลาการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม

ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
29. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมที่องค์กรจัดขึ้น	3.80	0.47	ดี
30. องค์กรของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือบริจาคสิ่งของให้ผู้ประสบภัย การบริจาคโลหิต	3.79	0.59	ดี

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
31. องค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากร ตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน	3.81	0.60	ดี
32. ท่านรู้สึกดีที่องค์กรของท่านทำกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	3.84	0.54	ดี
ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม โดยรวม	3.81	0.50	ดี

จากตาราง 17 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ความรู้สึกดีที่องค์กรของท่านทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาได้แก่ องค์กรมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 การมีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมที่องค์กรจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และองค์กรของมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือบริจาคสิ่งของให้ผู้ประสบภัย การบริจาคโลหิต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

ในการศึกษาส่วนนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ได้แก่ แนวคิดมุ่งเน้นองค์กร แนวคิดมุ่งเน้นพนักงาน และแนวคิดยึดหลักความยุติธรรม โดยข้อมูลส่วนนี้จะแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรโดยรวม

จริยธรรมในองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
แนวคิดมุ่งเน้นองค์กร	3.77	0.44	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

จริยธรรมในองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
แนวคิดมุ่งเน้นพนักงาน	3.57	0.71	มาก
แนวคิดยึดหลักความยุติธรรม	3.75	0.35	มาก
จริยธรรมในองค์กรโดยรวม	3.70	0.43	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ระดับจริยธรรมในองค์กรโดยรวมของบุคลากรส่วนกลางกรมธนา
รักษ์ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรใน
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ใน
ระดับมาก ได้แก่ แนวคิดมุ่งเน้นองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมาได้แก่ แนวคิดยึดหลัก
ความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และแนวคิดมุ่งเน้นพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57
ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ด้านแนวคิด
มุ่งเน้นองค์กร

แนวคิดมุ่งเน้นองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. องค์กรเน้นการให้ความสำคัญ โดยมุ่ง ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	3.75	0.59	มาก
2. การตัดสินใจและการกระทำทุกอย่างของ องค์กรนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.74	0.59	มาก
3. งานที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ไม่สามารถยอมรับได้	3.82	0.43	มาก
แนวคิดมุ่งเน้นองค์กรโดยรวม	3.77	0.44	มาก

จากตาราง 19 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ด้านแนวคิดมุ่งเน้น
องค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ
มากทุกข้อ ได้แก่ งานที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถยอมรับได้ มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.82 รองลงมาได้แก่ องค์กรเน้นการให้ความสำคัญ โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และการตัดสินใจและการกระทำทุกอย่างขององค์กรนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ด้านแนวคิดมุ่งเน้นพนักงาน

แนวคิดมุ่งเน้นพนักงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. องค์กรของท่านมักเอาใจใส่ในตัวพนักงานอยู่เสมอ	3.57	0.75	มาก
5. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับเรื่องสวัสดิการพนักงาน	3.61	0.77	มาก
6. ทุกการตัดสินใจและการกระทำขององค์กรเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของพนักงานทุกคน	3.55	0.72	มาก
แนวคิดมุ่งเน้นพนักงานโดยรวม	3.57	0.71	มาก

จากตาราง 20 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ด้านแนวคิดมุ่งเน้นพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องสวัสดิการพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาได้แก่ องค์กรมักเอาใจใส่ในตัวพนักงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และทุกการตัดสินใจและการกระทำขององค์กรเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของพนักงานทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ด้านแนวคิดยึดหลักความยุติธรรม

แนวคิดยึดหลักความยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
7. พนักงานเคารพ เชื่อฟัง ปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนต่าง ๆ ขององค์กรเป็นอย่างดี	3.78	0.41	มาก
8. พนักงานปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร	3.88	0.33	มาก
9. ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนต่าง ๆ ขององค์กรจะไม่ใช่ยอมรับในองค์กร	3.60	0.63	มาก
แนวคิดยึดหลักความยุติธรรมโดยรวม	3.75	0.35	มาก

จากตาราง 21 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ด้านแนวคิดยึดหลักความยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาได้แก่ พนักงานเคารพ เชื่อฟัง ปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนต่าง ๆ ขององค์กรเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนต่าง ๆ ขององค์กรจะไม่ใช่ยอมรับในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

ในการศึกษาส่วนนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรัก และด้านบรรทัดฐาน โดยข้อมูลส่วนนี้จะแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.66	0.46	มาก
ด้านความรู้สึกรัก	3.74	0.37	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	3.59	0.50	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.66	0.38	มาก

จากตาราง 22 ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมาได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร

ด้านการคงอยู่กับองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านอุทิศและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.94	0.24	มาก
2. ท่านคิดว่าองค์กรนี้สามารถตอบสนองของ ความต้องการของท่านได้อย่างเพียงพอ	3.71	0.55	มาก
3. ท่านจะยังทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่า องค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่า	3.54	0.66	มาก
4. ความแตกต่างด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้	3.43	0.84	มาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กรโดยรวม	3.66	.46	มาก

จากตาราง 23 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การอุทิศและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาได้แก่ องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 พร้อมทำงานกับองค์กรต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และความแตกต่างด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

ด้านความรู้สึก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5. ท่านมีความพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณอายุ	3.61	0.58	มาก
6. ท่านชอบพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ดีกับบุคคลภายนอกเสมอ	3.85	0.36	มาก
7. ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรของท่าน	3.76	0.43	มาก
8. ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรก็คือปัญหาของท่าน	3.74	0.50	มาก
ด้านความรู้สึกโดยรวม	3.74	0.37	มาก

จากตาราง 24 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พูดถึงองค์กรในทางที่ดีกับบุคคลภายนอกเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาได้แก่ มีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รู้สึกว่าปัญหาขององค์กรก็คือปัญหาของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และมีความพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ด้านบรรทัดฐาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. แม้การทำงานจะทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อย แต่ท่านก็มีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้	3.78	.49	มาก
10. ท่านคิดว่าการย้ายงานไปองค์กรคู่แข่งเป็นสิ่งที่ไม่สมควร	3.57	.70	มาก
11. ท่านคิดว่าพนักงานควรคงอยู่กับองค์กรเพื่อแสดงความจงรักภักดีและเป็นการตอบแทนสิ่งดี ๆ ที่ได้รับจากองค์กร	3.57	.62	มาก
12. ท่านจะรู้สึกผิดหวังตัดสินใจลาออกจากองค์กรในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา	3.46	.80	มาก
ด้านบรรทัดฐานโดยรวม	3.59	.50	มาก

จากตาราง 25 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ แม้การทำงานจะทำให้รู้สึกเหนื่อย แต่ก็มีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาได้แก่ คิดว่าการย้ายงานไปองค์กรคู่แข่งเป็นสิ่งที่ไม่สมควร และคิดว่าพนักงานควรคงอยู่กับองค์กรเพื่อแสดงความจงรักภักดีและเป็นการตอบแทนสิ่งดี ๆ ที่ได้รับจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และรู้สึกผิดหวังตัดสินใจลาออกจากองค์กรในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

สมมติฐานข้อที่ 1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยในด้านเพศ ใช้สถิติ Independent Sample t-test และด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ (Independent Sample t-test)

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	P-value
ความผูกพันต่อองค์กร	for Equality of Variances						
	F						P-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม							
Equal Variances assumed	9.762	0.002	ชาย 3.64 หญิง 3.68	0.42 0.35	-0.930	203.572	0.353

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบ (Independent Sample t-test) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ มีค่า P-value เท่ากับ 0.353 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของแต่ละระดับอายุ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับอายุไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับอายุ หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับอายุแตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับอายุ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 27 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	P-value
0.929	2	340	0.396

จากตาราง 27 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีค่า P-value เท่ากับ 0.396 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ที่

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	1.159	2	0.580	4.169	0.016*
ภายในกลุ่ม	47.260	340	0.139		
รวม	48.419	342			

จากตาราง 28 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มใดบ้างมีความแตกต่างกันด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 29

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	45 ปีขึ้นไป
		3.57	3.67	3.72
26 - 35 ปี	3.57	-	-0.101 (0.050)	-0.153* (0.004)
36 - 45 ปี	3.67	-	-	-0.052 (0.265)
45 ปีขึ้นไป	3.72	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอายุ 26 - 35 ปี กับ 45 ปีขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุ 26 - 35 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับ บุคลากรที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยบุคลากรที่มีอายุ 26 - 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.153

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของแต่ละระดับสถานภาพ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับสถานภาพไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับอายุ หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับสถานภาพแตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับสถานภาพ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 30 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	P-value
3.640	2	340	0.027*

จากตาราง 30 พบว่าค่า P-value เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 31 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	P-value
สถานภาพ	7.631	2	23.609	0.003*

จากตาราง 31 พบว่าค่า P-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำผลวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) เพื่อศึกษาว่ากลุ่มใดบ้างมีความแตกต่างกันด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ม่าย/ แยกกันอยู่
		3.61	3.78	3.72
โสด	3.61	-	-0.170*	-0.109
			(<0.001)	(0.412)

ตาราง 32 (ต่อ)

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ม่าย/ แยกกันอยู่
		3.61	3.78	3.72
สมรส	3.78	-	-	0.061 (0.650)
หย่าร้าง/ม่าย/แยกกันอยู่	3.72	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีสถานภาพโสด กับ สมรส มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยบุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.170

ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพัน

ต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษาแตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 33 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	P-value
26.350	2	340	<0.001*

จากตาราง 33 พบว่าค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	P-value
ระดับการศึกษา	19.142	2	318.779	<0.001*

จากตาราง 34 พบว่าค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำผลวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) เพื่อศึกษาว่ากลุ่มใดบ้างมีความแตกต่างกันด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.95	3.61	3.64
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.95	-	0.336* (<0.001)	0.313* (<0.001)
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.61	-	-	-0.022 (0.593)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.64	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับ บุคลากรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.336

ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กับ สูงกว่าปริญญาตรี มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับ บุคลากรที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.313

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละตำแหน่งงานแตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 36 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	P-value
3.432	2	340	0.033*

จากตาราง 36 พบว่าค่า P-value เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 37 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	P-value
ตำแหน่งงาน	1.837	2	31.272	0.176

จากตาราง 37 พบว่าค่า P-value เท่ากับ 0.176 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละตำแหน่งงานแตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's

Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 38 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	P-value
4.319	4	338	0.002*

จากตาราง 38 พบว่าค่า P-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 39 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	P-value
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	6.827	4	303.059	<0.001*

จากตาราง 39 พบว่าค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำผลวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) เพื่อศึกษาว่ากลุ่มใดบ้างมีความแตกต่างกันด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	$\leq 15,000$ บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	< 40,000 บาท
		3.82	3.58	3.67	3.52	3.76
$\leq 15,000$ บาท	3.82		0.240* (0.001)	0.147* (0.031)	0.306* (<0.001)	0.064 (0.362)
15,001 - 20,000 บาท	3.58	-		-0.093 (0.105)	0.066 (0.299)	-0.176* (0.003)
20,001 - 30,000 บาท	3.67	-	-		0.159* (0.009)	-0.084 (0.141)
30,001 - 40,000 บาท	3.52	-	-	-		-0.242* (<0.001)
> 40,000 บาท	3.76	-	-	-	-	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท กับ 15,001 - 20,000 บาท มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.240

ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท กับ 20,001 - 30,000 บาท มีค่า P-value เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานข้อที่ 1.7 บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของระยะเวลาในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 41 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	P-value
3.347	4	338	0.010*

จากตาราง 41 พบว่าค่า P-value เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	P-value
ระยะเวลาในการทำงาน	2.215	4	292.378	0.067

จากตาราง 42 พบว่าค่า P-value เท่ากับ 0.067 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ในด้านการคงอยู่กับองค์กร

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ในด้านการคงอยู่กับองค์กร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	P-value		
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	0.533	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ	0.433	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.555	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.575	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.467	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านสิทธิในการทำงาน	0.494	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.517	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม	0.599	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	0.522	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์โดยรวมมีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยมีค่า r เท่ากับ 0.522

มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.533 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.433 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.555 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.575 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากร

ส่วนกลางกรมธนารักษ์มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.467 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

6. ด้านสิทธิในการทำงาน มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สิทธิในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.494 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิในการทำงานที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.517 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

8. ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.599 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคมที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 จริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : จริยธรรมในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ในด้านการคงอยู่กับองค์กร

H_1 : จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ในด้านการคงอยู่กับองค์กร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไป

ตาราง 44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

จริยธรรมในองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	P-value		
แนวคิดมุ่งเน้นองค์กร	0.687	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
แนวคิดมุ่งเน้นพนักงาน	0.778	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
แนวคิดยึดหลักความยุติธรรม	0.604	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
จริยธรรมในองค์กรโดยรวม	0.690	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า จริยธรรมในองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์โดยรวมมีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยมีค่า r เท่ากับ 0.690 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง

หมายความว่า เมื่อบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีจริยธรรมในองค์กรในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านแนวคิดมุ่งเน้นองค์กร มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แนวคิดมุ่งเน้นองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.687 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีจริยธรรมในองค์กร ด้านแนวคิดมุ่งเน้นองค์กรที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านแนวคิดมุ่งเน้นพนักงาน มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แนวคิดมุ่งเน้นพนักงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.778 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีจริยธรรมในองค์กร ด้านแนวคิดมุ่งเน้นพนักงานที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านแนวคิดยึดหลักความยุติธรรม มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แนวคิดยึดหลักความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.604 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีจริยธรรมในองค์กร ด้านแนวคิดยึดหลักความยุติธรรมที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 45 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
อายุ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One -Way ANOVA
สถานภาพ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One -Way ANOVA
ระดับการศึกษา	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One -Way ANOVA
ตำแหน่งงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One -Way ANOVA
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One -Way ANOVA
ระยะเวลาในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One -Way ANOVA

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

ตาราง 45 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
ด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านสิทธิในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านลักษณะงานที่ให้ ประโยชน์ต่อสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
สมมติฐานข้อที่ 3 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ส่วนกลางกรมธนารักษ์		
จริยธรรมในองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
แนวคิดมุ่งเน้นองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
แนวคิดมุ่งเน้นพนักงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
แนวคิดยึดหลักความ ยุติธรรม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ ผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำหรับยึดถือเป็นแนวทางรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดปัญหาการขาด ลา มาสาย หรือลาออกของบุคลากรภายในองค์กร และอาจเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานอื่นในด้านการนำข้อมูลไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรต่อไป

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์
3. เพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบระดับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จริยธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงกับความต้องการของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความผูกพัน ตลอดจนสร้างแรงจูงใจ ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ได้เป็นระยะเวลานาน ส่งผลให้องค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืนในอนาคต
3. ผลการวิจัยนี้จะเป็นแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษาในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จริยธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 36-45 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งงานข้าราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ เมื่อพิจารณาความคิดเห็นพบว่า ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ด้านสิทธิในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ

บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมโดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาได้แก่ การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพียงพอและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และการได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

อยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์การทำงานต่าง ๆ เพียงพอ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 บรรยากาศโดยรวมของสถานที่ทำงานทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และองค์กรให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาได้แก่ การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และการมีโอกาสเทียบเท่ากับคนอื่นในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ การได้นำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาได้แก่ การได้เรียนรู้การทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 การได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม เพิ่มเติมความรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และหน่วยงานมีการสนับสนุนให้คิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ

บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีอคติหรือข้อขัดแย้งส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกับสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อท่านต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และหน่วยงานมีการสนับสนุนให้คิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ หัวหน้างานให้ความเสมอภาคในการทำงานเท่าเทียมกับสมาชิกคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมา

ได้แก่ หัวหน้างานเครพการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานต่อหัวหน้าโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาประเมินการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และองค์กรของท่านมีการสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไขและปรับปรุงสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ สามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาได้แก่ เวลาการทำงานในปัจจุบันของท่านมีความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 สามารถแบ่งเวลาการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.72 ตามลำดับ

บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ความรู้สึกดีที่องค์กรของทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาได้แก่ องค์กรมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 การมีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมที่องค์กรจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และองค์กรของมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือบริจาคสิ่งของให้ผู้ประสบภัย การบริจาคโลหิต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ แนวคิดมุ่งเน้นองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมาได้แก่ แนวคิดยึดหลักความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และแนวคิดมุ่งเน้นพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ

บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ด้านแนวคิดมุ่งเน้นองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ งานที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถยอมรับได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาได้แก่ องค์กรเน้นการให้ความสำคัญ โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และการตัดสินใจและการกระทำทุกอย่างขององค์กรนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ

บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ด้านแนวคิดมุ่งเน้นพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องสวัสดิการพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาได้แก่ องค์กรมักเอาใจใส่ในตัวพนักงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และทุกการตัดสินใจและการกระทำขององค์กรเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของพนักงานทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ

บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ด้าน แนวคิดยึดหลักความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาได้แก่ พนักงานเคารพ เชื้อพียง ปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนต่าง ๆ ขององค์กรเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนต่าง ๆ ขององค์กรจะไม่เป็นที่ยอมรับในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมธนารักษ์

บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมาได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การอุทิศและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาได้แก่ องค์กรสามารถตอบสนองของความต้องการได้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 พร้อมทำงานกับองค์กรต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และความแตกต่างด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ

บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พุดถึง

องค์กรในทางที่ดีกับบุคคลภายนอกเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาได้แก่ มีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รู้สึกว่าปัญหาขององค์กรก็คือปัญหาของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และมีความพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ แม้การทำงานจะทำให้รู้สึกเหนื่อย แต่ก็มีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาได้แก่ คิดว่าการย้ายงานไปองค์กรคู่แข่งเป็นสิ่งที่ไม่สมควร และคิดว่าพนักงานควรคงอยู่กับองค์กรเพื่อแสดงความจงรักภักดีและเป็นการตอบแทนสิ่งดี ๆ ที่ได้รับจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และรู้สึกผิดหวังตัดสินใจลาออกจากองค์กรในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า

เพศที่ต่างกันของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

อายุที่ต่างกันของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีอายุ 26 - 35 ปี กับ 45 ปีขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีอายุ 26 - 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.153

สถานภาพที่ต่างกันของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีสถานภาพโสด กับ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส โดยบุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.170

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีจำนวน 2 คู่ คือ

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.336

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ สูงกว่าปริญญาตรี โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.313

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีจำนวน 6 คู่ คือ

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท กับ 15,001 - 20,000 บาท โดยบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.240

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท กับ 20,001 - 30,000 บาท โดยบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.147

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท กับ 30,001 - 40,000 บาท โดยบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.306

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท โดยบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.176

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท กับ 30,001 - 40,000 บาท โดยบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.159

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท โดยบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.242

ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.522 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.533 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.517 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

8. ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.599 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคมที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

ผลการวิจัยพบว่า จริยธรรมในองค์กรโดยรวมของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.690 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีจริยธรรมในองค์กรในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านแนวคิดมุ่งเน้นองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.687 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีจริยธรรมในองค์กร ด้านแนวคิดมุ่งเน้นองค์กรที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านแนวคิดมุ่งเน้นพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.778 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

หมายความว่า เมื่อบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีจริยธรรมในองค์กร ด้านแนวคิดมุ่งเน้นพนักงานที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านแนวคิดยึดหลักความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.604 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีจริยธรรมในองค์กร ด้านแนวคิดยึดหลักความยุติธรรมที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ สามารถสรุปประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เพศ การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีเพศต่างกัน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นผลเนื่องมาจากกรมธนารักษ์มีการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง เช่น การให้สิทธิในการแสดงความคิดเห็น เคารพการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการได้รับสวัสดิการที่ดี สอดคล้องกับ พิญญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ธารารภรณ์ อุบล (2563) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต พบว่า บุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ นิกร แดงรอด (2560) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยข้าราชการเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิงเนื่องจากข้าราชการเพศ

หญิงมีสัดส่วนที่น้อยกว่าข้าราชการชาย และในการปฏิบัติงานที่สำคัญส่วนใหญ่จะเป็นหน้าที่ของข้าราชการชาย

อายุ การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย เนื่องจากปัจจัยด้านอายุส่งผลให้ตระหนักถึงโอกาสในการเปลี่ยนงานได้น้อยลง รวมทั้งการมีตำแหน่งหน้าที่ที่มั่นคงและสูงขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ดังนั้นอัตราการลาออกก็จะน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย ประกอบกับปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเป็นเวลานานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรยิ่งเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีอายุมากมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีอายุน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีระ แก้วสอาด (2564) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าซึ่งอาจเป็นผลเนื่องมาจาก พนักงานที่มีอายุมากนั้นได้ทำงานกับองค์กรมาเป็นระยะเวลาหลายปี ได้ซึมซับถึงวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรจนเกิดความคุ้นชิน รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่การงานมากกว่า อีกทั้งพนักงานที่มีอายุมากมักมีข้อจำกัดในการหางานใหม่ จึงไม่ต้องการจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานบ่อย

สถานภาพ การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด อาจเป็นผลมาจากบุคลากรที่มีสถานภาพโสดไม่ต้องมีภาระรับผิดชอบค่าใช้จ่ายสำหรับจุนเจือครอบครัวมากเกินไปเทียบกับสถานภาพอื่น จึงปฏิบัติงานโดยมิได้คำนึงถึงสิ่งจูงใจในเรื่องของสวัสดิการที่ครอบคลุมบุคคลในครอบครัว เช่น คู่สมรส และบุตร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนนิกันต์ บุญเพ็ง (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กรณี ศึกษา กลุ่มพนักงานรุ่นเก่า (Baby Boomer) และกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y) โดยพบว่า

พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ วิไลวรรณ มณีสิงห์ (2564) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ภูเก็ต พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

ระดับการศึกษา การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี อาจกล่าวได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้โอกาสในการหางาน การสร้างความก้าวหน้าในงาน รวมทั้งผลตอบแทนที่จะได้รับในงานแตกต่างกัน ประกอบกับบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อได้รับโอกาสเข้าทำงานในหน่วยงานราชการซึ่งมีความมั่นคงและมีสวัสดิการที่ดี จึงมีความพอใจและไม่ต้องการเปลี่ยนงานใหม่ สอดคล้องกับ สมจิตร จันทรพิชญ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยพบว่าเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ ปราวรรณา หลีกภัย (2563) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นผลมาจาก กรมธนารักษ์มีการแบ่งส่วนราชการตามสายงาน เพื่อให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรและเพื่อให้ง่ายต่อการบังคับบัญชา ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งจึงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ธาราวรรณ อุบล (2563) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต พบว่า บุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับพิชิตพล กันทะ (2561) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 พบว่า ข้าราชการปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปศุสัตว์เขต 4 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือ เทียบเท่า 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด อาจอธิบายได้ว่ารายได้นับเป็นสิ่งสำคัญ ในการดำรงชีวิต บุคลากรที่มีรายได้ในระดับที่ไม่สูงมากจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานอย่าง เต็มความสามารถเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้สำหรับใช้จ่ายให้เพียงพอในชีวิตประจำวัน เพราะหากผล การปฏิบัติงานดีก็จะเกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ส่งผลให้มีรายได้ที่มากขึ้นตามมา สอดคล้องกับ พรศักดิ์ จรณธรรม (2560) ศึกษาเรื่อง องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคของพนักงานในจังหวัดปทุมธานี โดยพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ย ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ สอดคล้องกับ ปราวรณา หลีกภัย (2563) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐใน จังหวัดตรัง พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ส่วนกลางกรมธนารักษ์ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ รมีตา ประวัติ (2564) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา จันทรมณี (2557) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ ซึ่งสามารถแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ตามสมมติฐานได้ดังนี้

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ส่วนกลางกรมธนารักษ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่า กรมธนารักษ์มีการบริหารงานด้านรายได้และค่าตอบแทนแก่บุคลากรในระดับที่ยอมรับได้ แม้รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรในหน่วยงานรัฐบาลจะไม่มากเมื่อเทียบกับบริษัทเอกชน แต่ก็มีภาระที่ก่อหนี้ด้วยปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร หรือค่าเช่าบ้าน เป็นการสร้างแรงจูงใจและความพอใจในการปฏิบัติงานนอกจากนี้ ยังสะท้อนได้ว่าบุคลากรมีความตระหนักว่าเมื่อใดที่หน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น ก็สมควรจะต้องได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม และเมื่อได้รับในสิ่งที่ต้องการก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ที่กล่าวว่า ระดับรายได้เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากร และสอดคล้องกับ ทศพร ทานะมัย และ ศราภุญ สุโคตรพรหมมี (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่า แม้กรมธนารักษ์จะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่จะส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร โดยจัดให้สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การทำงานต่าง ๆ การตรวจสุขภาพประจำปี การเตรียมพร้อมมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ อัคคีภัย ภัยพิบัติต่าง ๆ หรือซ่อมแซมอุปกรณ์และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอ แต่อาจยังไม่เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามความต้องการของบุคลากรในสังกัดซึ่งมีจำนวนมาก สอดคล้องกับ เกวลิน ณ นคร และ ภิรดา ชัยรัตน์ (2562) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางสามารถอธิบายได้ว่า กรมธนารักษ์เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมความเติบโตและความมั่นคงในงานให้แก่บุคลากร ทั้งในด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการประเมินผลงาน นับเป็นการสร้างหลักประกันในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่บุคลากร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับ Huse and Cummings (1985) กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน คือ การสร้างโอกาสความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนโยกย้ายอย่างเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และสอดคล้องกับ อนวัช ลิ้มวราภกร (2563) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัด ภาคใต้ตอนบน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัด ภาคใต้ตอนบนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวได้ว่า กรมธนารักษ์มีนโยบายในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้และพัฒนาความสามารถให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรมีโอกาสรู้การทำงานที่หลากหลาย ประกอบกับสนับสนุนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ บุคลากรจึงใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ Walton (1973) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคลในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม นับเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง สอดคล้องกับ วราภรณ์ กงจันทา (2563) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวได้ว่า กรมธนารักษ์มีโครงการบูรณาการทางสังคมโดยจัดให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน พร้อมเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาองค์กร

นับเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรภายในองค์กร สอดคล้องกับ Youngblood (1989) ที่กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานว่าบุคลากรจะมีความใส่ใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เนื่องจากได้รับการยอมรับจากองค์กรและมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ และสอดคล้องกับ กษณิชา ถิ่นกลาง (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านสิทธิในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางสามารถอธิบายได้ว่า กรมธนารักษ์มีนโยบายด้านประชาธิปไตยในองค์กรอย่างชัดเจน บุคลากรทุกคนในองค์กรจะได้รับการเคารพความเป็นส่วนตัว ยอมรับในความขัดแย้งด้านความคิด รวมทั้งมีการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม ซึ่งบุคลากรได้รับทราบและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Walton (1975) กล่าวถึงสิทธิในการทำงานว่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับสิทธิตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการปฏิบัติงานร่วมกันต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว และสอดคล้องกับ ปาจริย์ แน่นหนา และ ปียากร หวังมหาพร (2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวได้ว่า กรมธนารักษ์เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระตามสิทธิ์ที่พึงได้รับ โดยไม่ละเมิดความเป็นส่วนตัว ส่งผลให้บุคลากรสามารถแบ่งเวลาการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวได้ว่า กรมธนารักษ์ได้จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือบริจาคสิ่งของให้ผู้ประสบภัย การบริจาคโลหิต ประกอบกับบรรณรังค์ให้บุคลากรตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน ลดการใช้กระดาษ จึงส่งผลให้บุคลากรรู้สึกดีและพร้อมดำเนินกิจกรรมดังกล่าวตามนโยบายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิกร ธิรัตน์ยาภรณ์ และ อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ถลาง จังหวัดภูเก็ต พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า จริยธรรมในองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เมื่อทดสอบจริยธรรมในองค์กรเป็นรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านแนวคิดมุ่งเน้นองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวได้ว่าบุคลากรของกรมธนารักษ์ให้ความสำคัญกับการทำงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์ขององค์กร มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว โดยมุ่งหวังให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและงานที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถยอมรับได้ สอดคล้องกับ ภัทรพล กาญจนปาน (2552) ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง พบว่า บรรยากาศด้านจริยธรรมที่มุ่งเน้นองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ด้านแนวคิดมุ่งเน้นพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวได้ว่ากรมธนารักษ์เอาใจใส่ในตัวบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การตัดสินใจและกระทำทุกอย่างนั้นมุ่ง

ประโยชน์ของบุคลากรเป็นสำคัญ รวมทั้งให้ความสำคัญกับนโยบายด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนแก่บุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับ Eisenberger (1990) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจว่าตนเองได้รับการสนับสนุนและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะขับเคลื่อนงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรด้วยความมานะอดุสาหะ

ด้านแนวคิดยึดหลักความยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวได้ว่า บุคลากรเห็นว่าการমনารักษ์ให้ความเสมอภาคและความเป็นธรรมแก่บุคลากรในระดับที่ยอมรับได้ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ เมื่อบุคลากรได้ประจักษ์ดังนั้นก็แล้วก็จะเกิดความศรัทธาในองค์กรและเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ ญัฐนันท์ ทรัพย์อินทร์ (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกระทรวงอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า จริยธรรมที่ยึดหลักความยุติธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่มีความท้าทาย และพยายามหมุนเวียนงานอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ อยู่เสมอ พร้อมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรในระยะยาวทั้งในด้านตำแหน่งและรายได้ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมีอายุ 26 – 35 ปี เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้มีการเปิดรับสิ่งใหม่ที่ทำท้าทายความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ในขณะที่เดียวกันก็พร้อมที่จะโยกย้ายงานหากได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า

2. จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ พบว่า แม้บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีในทุกด้าน แต่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เท่ากับ 3.57 ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา

ควรให้ความสนใจในด้านการสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้า โดยการมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งศักยภาพให้มากกว่าเดิม เพื่อเป็นการเพิ่มจำนวนผลงาน พร้อมอธิบายเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพให้บุคลากรมองเห็นภาพอย่างชัดเจน

3. จากการศึกษาจริยธรรมในองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่แนวคิดมุ่งเน้นพนักงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.57 ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจใส่บุคลากรมากขึ้น โดยการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจประเด็นที่อาจมีผลกระทบต่อตัวบุคลากรเอง อีกทั้งควรให้ความสบายใจแก่บุคลากรในการรับฟังปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน เพราะเป็นสิ่งที่แสดงออกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอันดับแรก แม้ว่าโดยรวมแล้วทุกการกระทำจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรก็ตาม ผู้บังคับบัญชาก็ควรมีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ หรือย่อท้อ ทั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อทั้งบุคลากรเองและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในท้ายที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของกรมธนารักษ์เท่านั้น ดังนั้น การศึกษาในครั้งต่อไป ควรจะศึกษาบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคด้วย เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค อาจมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จริยธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างออกไป

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากอาจมีปัจจัยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม จึงควรทำการศึกษาโดยใช้วิธีอื่นร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ หรือการสังเกต เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือจากคำตอบที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของหน่วยงานรัฐบาลอื่น ๆ หรือหน่วยงานที่อยู่ในกำกับของรัฐบาล เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลที่หลากหลายและอาจมีความแตกต่าง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานองค์กรได้อย่างทันสมัยและครอบคลุม

บรรณานุกรม

- Allen, N. J., และ 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.
- Becker, S. W., และ Neuhauser, D. (1975). *The Efficient Organization*: Elsevier.
- BUCHANAN II, B. (1972). *Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations*: Yale University.
- DeFleur, M. L. (2016). *Mass communication theories: Explaining origins, processes, and effects*: Routledge.
- Delamotte, Y., และ Takezawa, S. i. (1984). *Quality of working life in international perspective*: International Labour Organisation.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., และ Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of applied psychology*, 75(1), 51.
- Hackman, J. R., และ Suttle, J. L. (1977). *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*: Goodyear Publishing Company.
- Huse, E. F., และ Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change*, St. Paul: west.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., และ Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.
- Post, J., Lawrence, A. T., และ Weber, J. (2002). *Business and Society: Corporate Strategy, Public Policy and Ethics: With Powerweb and Enron Case*: McGraw-Hill Education.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 46-56.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.

Werther Jr, W. B., และ Davis, K. (1982). *Personnel management and human resources*.
New York: McGraw – Hill Book Company.

Yamane, T. (1970). *Statistics : an introductory analysis* (2nd ed): New York : Harper &
Row.

Youngblood, S. A., Schuler, R., และ Beutell, N. (1989). *Effective personnel management*.
In: New York: West Publishing Co.

เกวณีน ฅ นคร, และ ชัยรัตน์, ภ. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 6(1), 59-77.

กชณิชา ถิ่นกลาง. (2564, มกราคม - มิถุนายน). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต. วารสารวิชาการแพทย์ เขต 11,
35(1).

กฤษณ์ จิตนุยานนท์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานร้านซีเมนต์ไทย
โฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

ชนิกานต์ บุญเพ็ง. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่
กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานรุ่นเก่า (*Baby Boomer*)และกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่
(*Generation Y*). (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.

ชัยพร วิชชาวุธ. (2525). มूलสารจิตวิทยา. กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชุติกาญจน์ เปาพุย. (2553). ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาล
โรงพยาบาลศิริราช. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

ญภาภัญ เจริญชันษา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อ
องค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.
(สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- ณัฐพร ยี่สุน. (2552). จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ณิศภัทร ม่วงคำ. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทศพร ทานะมัย, และ ศรากุล สุโคตรพรหมมี. (2561, กรกฎาคม - ธันวาคม 2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดชลบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 10(2).
- ธรรมาภรณ์ อุบล. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- นิกร แสงรอด. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2560, ธันวาคม-มกราคม 2561). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิตวารสารเพิ่มผลผลิต, 26 20-30.
- ปรารธนา หลีกภัย. (2563, กันยายน - ธันวาคม). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 3(3), 132 - 146.
- ปาจริย์ แน่นหนา, และ ปิยากร หวังมหาพร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 13(3), 257-276.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2545). จริยธรรมทางธุรกิจ = *Business ethics* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดจำหน่าย.
- พรศักดิ์ จรณธรรม. (2560). องค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคของพนักงานในจังหวัดปทุมธานี. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

- พระธรรมปิฎก. (2538). พุทธธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 6 ฉบับปรับปรุงและขยายความ). กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พศิน แดงจวง. (2554). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- พิชิตพล กันทะ. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปลัดไว้ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 (ทะเบียนผลงานวิชาการเลขที่ 61(2) – 0516(4) - 084). สืบค้นจาก https://region4.dld.go.th/webnew/images/stories/vichakarn/o/v_o_10_09_61_1.pdf
- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- พิทยา โภคา. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกจังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- พีระ แก้วสอาด. (2564). อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ภรณ์ี มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร = *Evaluation of organizational effectiveness*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ยุบล เบ็ญจวงศ์กิจ. (2542). การวิเคราะห์ผู้รับสาร : = *Audience analysis*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รมิตา ประวัติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รัชนีกร ถิรตันตยาภรณ์, และ อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ. (2560, ตุลาคม-ธันวาคม). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต. วารสารวิชาการแพทย์เขต 11 31(4), 589-598.
- ลัดดา อุปพงษ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันใน

- องค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสกลนคร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรรณภา วงษ์ธง. (2558). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยศิลปากร. วารสารวิทยาการจัดการ, 2(2), 90-105.
- วราภรณ์ กงจันทา, และ ชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา. (2563, มกราคม-มิถุนายน). ความสัมพันธ์ระหว่าง
คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิจัยโทรทัศน์แห่ง
ประเทศไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 9(1), น. 84-97.
- วิไลวรรณ มณีสิงห์. (2564). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ภูเก็ต.
(สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ศศิธร ทิพโชติ. (2556). จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). พฤติกรรมองค์การ = *Organizational behavior (OB)*. กรุงเทพฯ ดวง
กมลสมัย.
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน
(องค์กรมหาชน). (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
กรุงเทพฯ.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2553). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันทัต ศะศิวิณิช. (2552). การพัฒนาองค์การและแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครพิมพ์.
- สาโรช บัวศรี. (2526). จริยธรรมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
กระทรวงศึกษาธิการ.
- สายสุรี จุติกุล. (2523). “นโยบายและแผนพัฒนาเด็กระยะยาว ด้านจริยธรรม” ใน แนวทางการ
พัฒนาจริยธรรมไทย การประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมไทย 22-27 มกราคม 2523
(น. 140-141). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด (สารนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- อนวัช ลิ้มวรากร. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัด ภาคใต้ตอนบน. (สารนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นุศรา ปานนาค
วัน เดือน ปี เกิด	19 กันยายน 2529
สถานที่เกิด	กาญจนบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2548 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนวิสุทธิรังษี พ.ศ. 2552 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาฝรั่งเศส มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	209/587 หมู่ 3 ถนนบ้านกล้วย-ไทรน้อย ตำบลพิมลราช อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 11110

