

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร :
กรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

The Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment :
A Case Study of The Personnel in Office of The Permanent Secretary for Agricultural and
Cooperatives

นุชจิรา ต๊ะสุ¹ และธนิษฐ์ รัตนพงษ์ปิโย¹
Nuchjira Tasu¹ and Taninrat Rattanapongpinyo¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Huse และ Cummings แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers และแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ส่วนปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the relational between quality of work life and organizational commitment. The samples were 357 people in office of the permanent secretary for agricultural and cooperatives. The instruments were employer engagement questionnaire, quality of work life from Huse and Cumming Theory, and organizational commitment from Steers' Theory and problems and suggestion questionnaires. The collected data was analyzed in terms of Pearson's product Moment Correlation Coefficient and descriptive statistics were terms frequency, percentage, means, and standard deviations. The result of the study revealed that 1) The genders, the education

¹ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จ. เพชรบุรี 76120
Department of Public and Private Management, Faculty of Management Science, Phetchaburi IT Campus, Phetchaburi 76120

levels and types of personnel were not relationship with organizational commitment but the personnel's age, the period of time, and the salary were relationship in the same way as organizational commitment with significantly different level at 0.05 2) The quality of work life of personnel were relationship in the same way as organizational commitment with significantly different level at 0.05

Keywords : quality of work life, organizational commitment

E-mail : ann_su@hotmail.com

คำนำ

องค์การทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุตามจุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในบรรดาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยี นั้น คนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่น่าความสำเร็จมาสู้องค์การ เพราะคน คือ กุญแจแห่งความสำเร็จ การประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับคนและการบริหารคน หากองค์การได้คนที่มีความรู้ความสามารถ รู้จักให้ความสำคัญกับคนให้โอกาส พัฒนา และจูงใจให้อยู่กับองค์การ องค์การนั้นก็ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน (ศุภณัฐ ชูชิน ปรากฏ 2548: 25) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การเพราะมีผลกระทบโดยตรงต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สองช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Huse and Cummings, 1985: 198-199) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ กล่าวคือมีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความพึงพอใจในงานและชีวิต (Campbell 1977: 236-237) คุณภาพชีวิตการทำงานมีเป้าหมายอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน (ผจญ เฉลิมสาร, 2548 : 24) ที่สำคัญคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การได้ (Hackman and Suttle 1977) เท่านั้น แต่ส่งผลไปถึงคุณภาพชีวิตส่วนตัว ชีวิตในครอบครัว และรูปแบบของการดำเนินชีวิตอีกด้วย (เสนาะ ดิยาว์ 2546 : 7)

จากการศึกษาแนวทางในการที่จะทำให้บุคคลทำงานกับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การนั้นเป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนกัน(March and Simon, 1958: 84) นั่นคือองค์การคาดหวังให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์การให้บรรลุ

ในทางกลับกันบุคคลย่อมมีเป้าหมายส่วนตนและคาดหวังว่าองค์กรจะสามารถตอบสนองเป้าหมายที่เขาต้องการได้ ซึ่งหากเป็นดังที่คาดหวัง บุคลากรก็就会有ความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กร องค์กรที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องจัดการบริหารองค์กรที่เอื้อต่อการดูแลรักษาบุคลากรที่พึงประสงค์ให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด หรือสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง ทั้งองค์กรและตัวบุคคลต่างได้รับความพึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย อันเป็นผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ในที่สุด

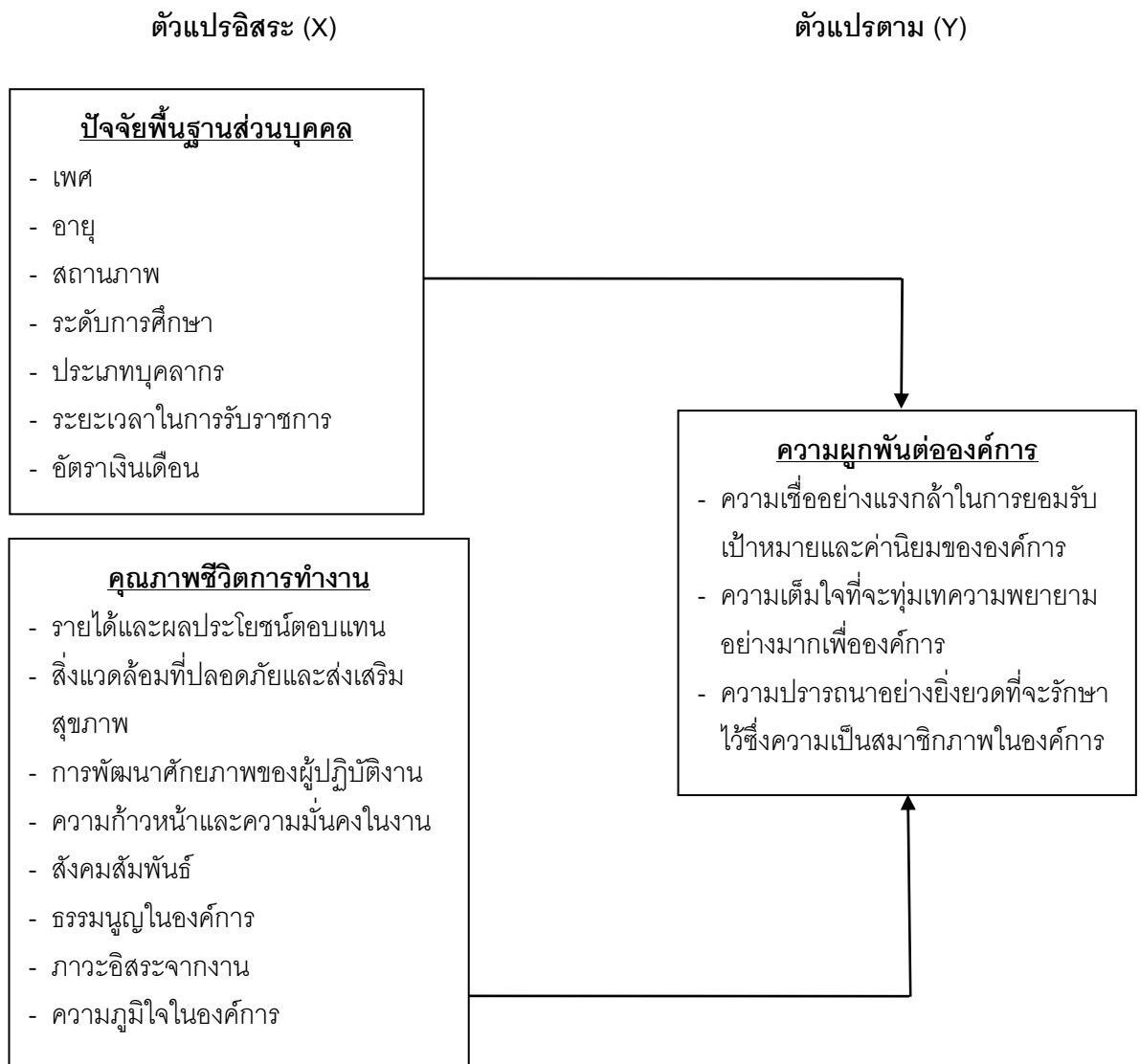
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นองค์กรหนึ่งในระบบราชการ (Bureaucracy) ที่มีจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกับองค์กรโดยทั่วไปที่ต้องการให้บุคลากร ซึ่งได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ ปฏิบัติงานในทางที่มุ่งทะนุถนอมความสามารถให้กับหน่วยงาน ต้องการรักษา พัฒนา และเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของการปฏิบัติงานให้บรรลุพันธกิจ มุ่งสู่วิสัยทัศน์ จนสามารถพัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของระบบราชการไทยให้เกิดความยั่งยืนตามแนวคิดหลักเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award - PMQA) ที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ.2548 ให้คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) นำมาใช้ในการพัฒนาระบบราชการไทย

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรภาครัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพราะเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของหน่วยงานในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award ; PMQA) ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และสามารถเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพิจารณาประกอบการบริหารจัดการเพื่อวางแผนกำลังคน การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร มีความผูกพัน พัฒนางาน และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานตามพันธกิจต่างๆที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระบบราชการต่อไป

วัตถุประสงค์

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กลุ่มประชากรคือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวน 357 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย



อุปกรณ์และวิธีการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Huse และ Cummings แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers และแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอนะ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการทดลองและวิจารณ์

1. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลในด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า เพศ สถานภาพ ระดับ

การศึกษา และประเภทบุคลากร ไม่มีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นหรือน้อยลง แต่ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลอีก 3 ด้าน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ระยะเวลาในการรับราชการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.336 รองลงมาคืออัตราเงินเดือน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.267 และอายุ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.245 ตามลำดับ แสดงว่า อายุ ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน มีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์การ	
	r	p
1. เพศ	- 0.111	0.164
2. อายุ	0.245	0.000
3. สถานภาพ	0.113	0.079
4. ระดับการศึกษา	- 0.101	0.306
5. ประเภทบุคลากร	0.115	0.342
6. ระยะเวลาในการรับราชการ	0.336	0.000
7. อัตราเงินเดือน	0.267	0.000
รวม	0.123	0.127

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.461 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความภูมิใจในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.619 รองลงมาคือรายได้และประโยชน์ตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.482 ธรรมเนียมในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.480 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและสังคมสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากันคือ 0.453 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.435 ภาวะอิสระจากงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.405 และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.362 แสดงว่า ความเหมาะสมของรายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์การ ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์การ ล้วนมีผลทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	p
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	0.482	0.000
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.435	0.000
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	0.453	0.000
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.362	0.000
5. สังคมสัมพันธ์	0.453	0.000
6. ธรรมเนียมในองค์กร	0.480	0.000
7. ภาวะอิสระจากงาน	0.405	0.000
8. ความภูมิใจในองค์กร	0.619	0.000
รวม	0.461	0.000

สรุปผลและเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ส่วนปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จะเพิ่มมากขึ้นตามอายุ ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน ยิ่งบุคลากรมีอายุเพิ่มมากขึ้น ระยะเวลาในการรับราชการมากขึ้น และอัตราเงินเดือนสูงขึ้นมากเท่าใด ความผูกพันที่มีต่อสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ก็จะมีมากขึ้นด้วย ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายหรือแนวทางบริหารที่เหมาะสมได้โดยคำนึงถึงปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลในด้านอายุ ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือน โดยไม่ต้องคำนึงถึงเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากไม่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ มีความเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง และส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสังคมสัมพันธ์ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความภูมิใจในองค์กร และภาวะอิสระจากงาน แสดงว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น

เชื้ออาหาร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นอย่างดี ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเอง ในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และที่สร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานกับองค์กรได้ดีอย่างยิ่งคือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร เพราะหากบุคลากรยังรู้สึกภูมิใจในองค์กรก็จะยิ่งชี้ให้เห็นว่าบุคลากรจะมีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากร เป็นเจ้าหน้าที่คนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร นั้นหมายถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และโดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร จะช่วยทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ นั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

1. จากการวิจัยพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ดังนั้นหากสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรที่ยังคงอยู่ในระดับปานกลางให้เพิ่มมากขึ้นได้ จะช่วยส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นองค์กรที่บุคลากรมีความรักและรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากที่สุดหน่วยงานหนึ่ง ส่งผลให้ เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย คนอยากเข้ามาทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์กันมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ในอนาคตองค์กรจะสามารถเลือกหรือคัดสรรบุคลากรที่มีศักยภาพได้ตรงตามความต้องการ ประกอบกับสามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award ; PMQA) ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เพื่อพัฒนาความสำเร็จขององค์กรตามพันธกิจที่ได้รับให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

2. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ควรมีกิจกรรมที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ กับสภาพสังคมในปัจจุบัน ธรรมเนียมขององค์กร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้ที่สนใจทำการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์ หรืออาจส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านต่างๆ เช่น ขวัญและกำลังใจ ความเครียด บรรยากาศขององค์กร ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ เป็นต้น และควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยใช้

วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research) จากการสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรม เพื่อให้ได้รายละเอียดของข้อมูลเป็นจริงมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้อาจใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรใน อาชีพ และองค์กรอื่นๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความก้าวหน้าขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ประกายรัตน์ สุวรรณ. คู่มือการใช้โปรแกรม SPSS. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2549.
- ผจญ เฉลิมสาร. “คุณภาพชีวิตการทำงาน.” วารสารเพื่อการพัฒนาผลผลิต , 7(2540) : 24.
- วเรศ ทยามันทิรนนท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา
ปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
ศาสตรบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- ศุภณัฐ ชูชินปรากฏ. “คน คือ กุญแจแห่งความสำเร็จ : ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักเลือกใช้คนและบริหารคน.” นักบริหาร
48, 25 (กรกฎาคม - กันยายน 2548) : 25-28.
- สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. “รายงานสรุปผลการดำเนินงานตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการ
พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award-PMQA) ตามคำ
รับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2551 ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและ
สหกรณ์.” 1 ตุลาคม 2551.
- เสนาะ ดิยาว. การบริหารกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.
- Campbell, Edwin et al. Introduction to Education Administration. Boston : Allyn and Bacon Inc, 1977.
- Hackman, R.J, and L.J. Suttle. Improving Life at Work : Behavioral Science Approach to Organizational
Change. California: Goodyear Publishing, 1977.
- Huse, E.F. and T.G. Cummings. Organization Development and Change. Minnesota : West
Publishing, 1985.
- March, R. and H. Mannari. “Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study.”
Administrative Science Quarterly, 22 (March 1977): 57.
- Steers, R.M. “Antecedent and Outcomes of Organizational Commitment.” Administrative Science
Quarterly, 22 (March 1977) : 45-56.