

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
สำนักงานงบประมาณ

Quality of Working Life and Organizational Engagement
of Government Officer Budget Bureau

รักษ์สุดา กาจारी¹ อรนันท์ กลันตปุระ²

Ruksuda Kajaree, Oranan Gluntapura

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ 2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ 3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานงบประมาณจำนวน 271 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติการทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ทำให้เกิดความเจริญในหน้าที่การงานและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนช่วยในการส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของ

Received: 2022-05-06 Revised: 2022-06-19 Accepted: 2022-06-20

¹ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master of Arts Program Department of Political Science and Public Administration Faculty of Social Sciences Kasetsart University. Corresponding Author e-mail: ruksuda.k@ku.th

² สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Department of Political Science and Public Administration Faculty of Social Sciences Kasetsart University. e-mail: fsocong@ku.th

ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของหลักกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม และด้านลักษณะงานมีส่วนสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords): คุณภาพชีวิตการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; สำนักงานงบประมาณ

Abstract

The objectives of this study were 1. to study the level of organizational engagement of Government Officer Budget Bureau, 2. to study the level of the quality of working life of Government Officer Budget Bureau, 3. to compare the organizational engagement of Government Officer Budget Bureau. Classified by personal factors 4. to study the relationship between quality of working life and organizational engagement of Government Officer Budget Bureau. The factors used in the study were personal characteristics factors, quality of work life and Engagement to the organization of government officials, Bureau of the Budget. The sample consists of 271 Government Officer Budget Bureau. The data were collected by questionnaire. The statistical tools used for the analysis were percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The level of statistical significance was set at .05 The results of this study found that the level of the organizational engagement of Government Officer Budget Bureau was high. The level of the quality of working life of Government Officer Budget Bureau was high. The hypothesis testing revealed that the personal characteristics factors such as age, status, educational level, working age, position level and monthly income, are related to different organizations engagement. The quality of Government Officer Budget Bureau working life aspects which were adequate and fair compensation, healthy and safe environment, development of human capacities, growth and security, social integration, constitutionalism, the total life space and social relevance was related to the organizational engagement of Government Officer Budget Bureau at was .05 statistical significance level.

Keywords: Quality of Working Life; Organizational Engagement, Officer Budget

บทนำ (Introduction)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิตมนุษย์ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ช่วยส่งเสริมให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การโอนย้ายหรือลาออก และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า เมื่อข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับองค์กร มีความรู้สึกว่าตนเองได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับการยอมรับในองค์กร จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความผูกพันต่อองค์กรนับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกขององค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยทำให้องค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป องค์กรต้องสามารถสรรหาข้าราชการที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร และต้องรักษาให้ข้าราชการเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร จึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งด้วย เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กรเพื่อทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Steers and Porter, 1993)

สำนักงานงบประมาณมีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะและให้ความเห็นแก่รัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐในด้านการงบประมาณ ต้องทำหน้าที่จัดสรรงบประมาณของชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุภารกิจของรัฐและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ตอบสนองความต้องการของประชาชน เมื่อข้าราชการสำนักงานงบประมาณได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ข้าราชการจะต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและตามเวลาที่กำหนดเพื่อให้เป็นไปตามแผนของวงจรงบประมาณในแต่ละปี ต้องรวบรวมเอกสาร มีการประสานงานจากหน่วยงานภายนอก นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเรียบเรียงเพื่อนำเสนอผู้บังคับบัญชา จึงเป็นเหตุให้ข้าราชการสำนักงานเกิดความกดดันและรู้สึกเครียดซึ่งอาจจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน ซึ่งมีอัตราการโอนย้ายหรือลาออกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยจะสามารถนำผลการศึกษาไปนำเสนอผู้บริหารระดับสูงเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการ และเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประมาณให้มีความเหมาะสม เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานประมาณ
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมาณ
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานประมาณ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานประมาณ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานประมาณ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานประมาณ 840 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานประมาณจำนวน 271 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1976, p. 1088)

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรคือ ข้าราชการสำนักงานประมาณจำนวน 840 คน กลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1976) คิดเป็นกลุ่มตัวอย่าง 271 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมกราคม พ.ศ. 2565 มีการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) โดยนำไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการนำไปทดสอบ (Try out) กับข้าราชการกรมบัญชีกลาง จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น 0.97 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 271 คน โดยมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม 2565 ซึ่งได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์และ

ประมวลผลข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลค่าสถิติต่างๆ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 โดยใช้สถิติอย่างง่ายเปรียบเทียบเป็นร้อยละ (Percentage of Frequency) คำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้าน ภาพรวมของแต่ละด้านและโดยภาพรวมทั้งหมด จากนั้นนำค่าข้อมูลสถิติที่ได้จากการประมวลผล มาทำการวิเคราะห์ โดยแยกวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานในการศึกษา แล้วอภิปราย สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ซึ่งวิเคราะห์จากค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานงบประมาณโดยใช้สถิติ คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับค่าเฉลี่ยใช้เพื่ออธิบายปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติการทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานงบประมาณโดยแปลงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าระหว่าง 0.50 - 0.80 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าน้อยกว่า 0.50 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 153 คน (ร้อยละ 56.5) มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 97 คน (ร้อยละ 35.8) สถานภาพโสด จำนวน 151 คน (ร้อยละ 55.7) มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 190 คน (ร้อยละ 70.1) มีอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 130 คน (ร้อยละ 48.0) ระดับตำแหน่งชำนาญงาน/ชำนาญการ จำนวน 106 คน (ร้อยละ 39.1) มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 107 คน (ร้อยละ 39.5)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การ
ของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

(n=271)

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.16	.78	สูง	2
2. ด้านความพยายามทำเพื่อประโยชน์ขององค์การอย่างเต็มที่และเต็มกำลังความสามารถ	4.33	.63	สูง	1
3. ด้านความต้องการที่จะดำรงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป	3.76	.90	สูง	3
ภาพรวม	4.08	.70	สูง	

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การ ข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.08$)

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพยายามทำเพื่อประโยชน์ขององค์การอย่างเต็มที่และเต็มกำลังความสามารถมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.33$) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.16$) และด้านความต้องการที่จะดำรงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

(n=271)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.46	1.02	ปานกลาง	8
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.66	.94	ปานกลาง	6

3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	4.00	.81	สูง	4
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.00	.84	สูง	5
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	4.05	.78	สูง	2
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของหลักกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	4.02	.88	สูง	3
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.52	1.0	ปานกลาง	7
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	4.26	.77	สูง	1
ภาพรวม	3.87	.77	สูง	

3. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$)

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.05$) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของหลักกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.99$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.66$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยส่วนรวม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.52$) และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ แตกต่างกัน

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการของข้าราชการสำนักงานงบประมาณไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการ

ทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเนื่องแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานงบประมาณแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ทำให้เกิดความเจริญในหน้าที่การงานและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนช่วยในการส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของหลักกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม และด้านลักษณะงานมีส่วนสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 3 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	r	Sig	ผลการทดสอบ	
			สมมติฐาน	
			เป็นไป	ไม่เป็นไป
			ตาม สมมติฐาน น	ตาม สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน				
1.1 เพศ				✓
1.2 อายุ			✓	
1.3 สถานภาพสมรส			✓	
1.4 ระดับการศึกษา			✓	
1.5 อายุการทำงาน			✓	
1.6 ระดับตำแหน่ง			✓	
1.7 รายได้ต่อเดือน			✓	

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของ

ข้าราชการ

สำนักงานประมาณ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพัน	.856*	.00	✓
ต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานประมาณ โดย		0	
ภาพรวม			
2.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็น	.720*	000	✓
ธรรม			
2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความ	.741*	000	✓
ปลอดภัย			
2.3 ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา	.787*	000	✓
ทักษะและความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี			
2.4 ด้านลักษณะงานที่ทำให้เกิดความเจริญใน	.772*	000	✓
หน้าที่การงานและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน			
2.5 ด้านลักษณะงานมีส่วนช่วยในการส่งเสริม	.764*	000	✓
การบูรณาการ			
ทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน			
2.6 ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของหลัก	.771*	000	✓
กฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม			
2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการ	.635*	000	✓
ปฏิบัติงาน			
โดยส่วนรวม			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ข้าราชการสำนักงานประมาณส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความพยายามทำเพื่อประโยชน์ขององค์การอย่างเต็มที่และเต็มกำลังความสามารถ มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด เนื่องจาก ข้าราชการสำนักงานประมาณมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถถึงแม้ว่าจะมีการะงานเพิ่มมากขึ้น ข้าราชการสำนักงานประมาณมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานที่ได้รับมอบหมายและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด หากภาระงานมากจนไม่สามารถทำให้เสร็จได้ในเวลา ข้าราชการสำนักงานประมาณก็จะใช้เวลานอกเหนือเวลาราชการปฏิบัติงานจนสำเร็จเป็นไปตามปฏิทินงบประมาณ และให้เป็นไปตามแผนงาน

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด เนื่องจาก อาชีพข้าราชการสำนักงานงบประมาณเป็นอาชีพที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม ทำให้บุคคลทั่วไปในสังคมชื่นชม ตลอดจนบุคคลในครอบครัวให้การสนับสนุน และข้าราชการสำนักงานงบประมาณก็มีความภูมิใจในอาชีพของตนเอง

3. การทดสอบสมมติฐาน

3.1 สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสอายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันวณี ประกอบของ (2561) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ และเอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุ อายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนสูงกว่าเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นระยะเวลานาน ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในด้านต่างๆ และมีความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์การเป็นอย่างดี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย รวมทั้งวิเคราะห์แนวทางและเป้าหมายขององค์กร และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดี จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า รวมถึงบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส เป็นบุคลากรที่มีวุฒิภาวะในด้านชีวิตครอบครัว มีภาระค่าใช้จ่าย จึงมีความมุ่งมั่นพยายามที่จะดำรงอยู่ในองค์การและมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า

3.2 สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .05 รวมทั้งปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชมงคล คำชู (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา แสดงให้เห็นว่า การที่บุคลากรในองค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับดีไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของฮิธส์และคัมมิ่ง ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์บ่งชี้และ

องค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ประการ และ สโกรแวน ที่ได้สรุปประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ช่วยลดอัตราการขาดงานหรือการลาออก ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

สำนักงานประมาณควรจัดให้มีสวัสดิการด้านค่าตอบแทนพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง หรือ ค่าตอบแทนสำหรับการทำงานนอกเวลาราชการให้แก่ข้าราชการสำนักงานประมาณ เพื่อให้เหมาะสมกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบและให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการสำนักงานประมาณมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และสำนักงานประมาณควรจัดให้มีสถานที่จอดรถเพียงพอและปลอดภัย เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรสำนักงานประมาณ และจัดให้มีสถานที่พักผ่อน เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงานลงได้ จะส่งผลให้บรรยากาศในสำนักงานประมาณน่าอยู่มากขึ้น รวมถึง ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมให้แก่ข้าราชการสำนักงานประมาณ มีการกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบให้เท่าเทียมกัน เพื่อให้มีการจัดสรรเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวให้มีความสมดุล

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษากลุ่มบุคลากรประเภทอื่นนอกเหนือจากข้าราชการสำนักงานประมาณ เนื่องจากบุคลากรสำนักงานประมาณมีหลายกลุ่ม ประกอบด้วย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามสัญญา ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญต่อสำนักงานประมาณในการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เกี่ยวกับตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร และปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3 ควรใช้วิธีการศึกษาที่หลากหลาย เช่น การศึกษาโดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสม หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง ซึ่งผลการศึกษาที่ได้อาจมีความแตกต่างหรือมีความชัดเจนมากกว่าการศึกษาในครั้งนี้

2.4 ควรมีการวางแผนการเก็บข้อมูลให้เหมาะสมกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลควรใช้ช่องทางออนไลน์เพื่อลดการสัมผัสเพื่อความปลอดภัยของผู้ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารอ้างอิง (References)

- โชติรส คนรักษา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารออมสินภาค 8. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ณัฐกร โสภานัส. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ธันวณี ประกอบทอง. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- รัชมรงค์ คำชู. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.