

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของเกษตรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่

**THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE AGRICULTURAL  
EXTENSION OFFICER IN CHIANGMAI PROVINCIAL  
AGRICULTURAL EXTENSION OFFICE**

ปาจริย์ แน่นหนา  
**PAJAREE NANNA**

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE AGRICULTURAL  
EXTENSION OFFICER IN CHIANGMAI PROVINCIAL  
AGRICULTURAL EXTENSION OFFICE**

**PAJAREE NANNA**

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT  
SRIPATUM UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2020  
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

**ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์**

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัด  
เชียงใหม่

THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK  
LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE  
AGRICULTURAL EXTENSION OFFICER IN CHIANGMAI  
PROVINCIAL AGRICULTURAL EXTENSION OFFICE

**นักศึกษา**

ปาจริย์ แน่นหนา รหัสนักศึกษา 63501728

**หลักสูตร**

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

**คณะ**

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

**อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์**

รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร

**คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์**

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ่ออัน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สารนิพนธ์เรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่
คำสำคัญ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร/เกษตรกรตำบล
นักศึกษา	ปาจริย์ แน่นหนา
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ เกษตรตำบล หรือ ข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร และมีหน้าที่รับผิดชอบงานส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล ในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า เกษตรตำบลมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เกษตรตำบลที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และยังพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง

<b>TITLE</b>	THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE AGRICULTURAL EXTENSION OFFICER IN CHIANGMAI PROVINCIAL AGRICULTURAL EXTENSION OFFICE
<b>KEYWORDS</b>	QUALITY OF WORK LIFE/ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ AGRICULTURAL EXTENSION OFFICER
<b>STUDENT</b>	PAJAREE NANNA
<b>ADVISOR</b>	ASSOC.PROF. PIYAKORN WHANGMAHAPORN, PH.D.
<b>LEVEL OF STUDY</b>	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
<b>FACULTY</b>	GRADUATE COLLEGE OF MANNAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
<b>ACADEMIC YEAR</b>	2020

### **ABSTRACT**

This research aimed 1) to explore the quality of work life and the organizational commitment of the agricultural extension officer in Chiangmai provincial agricultural extension office 2) to compare their organizational commitment categorized by personal factors and 3) to find out the relationship between their quality of work life and their organizational commitment. This study was a quantitative research. The sample of 104 cases were drawn from the agricultural extension officer in Chiangmai provincial agricultural extension office. Data were collected by questionnaire and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Pearson Correlation Coefficient at the .05 level of significance.

The findings indicated that there are the quality of work life and organizational commitment of the agricultural extension officer in Chiangmai provincial agricultural extension office at high level. The hypothesis testing revealed that gender, age, marital status, education level, job position, years' experience and rate of salary of the agricultural extension officer caused no difference in organizational commitment. Moreover the relationship between their quality of work life and their organizational commitment was in the high level.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ คอยให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทถ่ายทอดวิชาความรู้อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณเกษตรตำบล สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ และสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดสุพรรณบุรี ที่อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามของผู้วิจัยอย่างสมบูรณ์ รวมทั้งขอขอบพระคุณเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ (แม่ฮอด-เขมวรรณ ดวงจันทร์) และเกษตรจังหวัดสุพรรณบุรี (พีวีร์ศักดิ์ บุญเชิด) ที่อนุญาตให้เก็บแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน

ขอขอบคุณเพื่อนเอ็กซ์ ที่ช่วยเหลือในทุก ๆ เรื่อง และเพื่อน ๆ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม รุ่นที่ 9 โดยเฉพาะเพื่อน พี น้องกลุ่ม 8 ที่ฝ่าฟันทุกงานมาร่วมกันจนสำเร็จ

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณปู่จรัส แน่นหนา คุณย่าหงส์ฤทัย แน่นหนา พ่อ อามล ฝน และทุกคนในครอบครัว ที่คอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และเป็นกำลังใจสำคัญ จนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ข้าพเจ้าหวังอย่างยิ่งว่าประโยชน์และคุณค่าที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจที่จะทำการศึกษาในครั้งต่อไป

ปาจริย์ แน่นหนา

สิงหาคม 2564

## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของเกษตรกรตำบล โดยจำแนกตาม ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำร้อยละ.....	37
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	40
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	49
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัย จะทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามรายละเอียด ดังนี้.....	53
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
สรุปผลการวิจัย.....	72
อภิปรายผล.....	74
ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	89
ประวัติผู้วิจัย.....	97



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สรุปรูปการสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 19
2	สรุปรูปการสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร..... 24
3	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของ แบบสอบถาม..... 34
4	แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของเกษตรกรตำบล..... 37
5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของเกษตรกรตำบล จำแนกตามรายด้าน..... 40
6	แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของเกษตรกรตำบล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม จำแนกตามรายข้อคำถาม..... 41
7	แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของเกษตรกรตำบล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามรายข้อคำถาม..... 42
8	แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของเกษตรกรตำบล ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิต ความสามารถ จำแนกตามรายข้อคำถาม..... 43
9	แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของเกษตรกรตำบล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน จำแนกตามรายข้อคำถาม..... 44
10	แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของเกษตรกรตำบล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน จำแนกตามรายข้อคำถาม..... 45
11	แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของเกษตรกรตำบล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำแนก ตามรายข้อคำถาม..... 46

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
12	แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของเกษตรกรตำบล ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับ ชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายข้อคำถาม.....	47
13	แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของเกษตรกรตำบล ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ ต่อสังคม จำแนกตาม รายข้อคำถาม.....	48
14	แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อ องค์กรของเกษตรกรตำบล จำแนกตามรายด้าน.....	49
15	แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อ องค์กรของเกษตรกรตำบล ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมองค์กร จำแนกตามรายข้อคำถาม.....	50
16	แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อ องค์กรของเกษตรกรตำบล ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามรายข้อคำถาม.....	51
17	แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อ องค์กรของเกษตรกรตำบล ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความ เป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามรายข้อ.....	52
18	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล จำแนกตามเพศ.....	53
19	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล จำแนกตามอายุ.....	54
20	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล จำแนกตามสถานภาพ.....	55
21	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล จำแนกตามระดับการศึกษา.....	56
22	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	57

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
23	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล จำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	58
24	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	59
25	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์การของเกษตรกรตำบล.....	61
26	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม กับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล.....	62
27	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ กับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล...	63
28	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการ พัฒนาขีดความสามารถ กับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล.....	64
29	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง ในงาน กับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล.....	65
30	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงานร่วมกัน กับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล.....	66
31	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตย ในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล.....	67
32	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุล ระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว กับความผูกพันต่อองค์การ ของเกษตรกรตำบล.....	68
33	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม กับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล.....	69
34	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล.....	70
35	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	71

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถแข่งขัน และเป็นปัจจัยนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และประสบความสำเร็จ บุคลากรในองค์กรมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อบุคลากรภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะเมื่อทราบถึงความต้องการของบุคลากร แล้วนำความต้องการมาปรับให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรขององค์กร จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและจะโยกไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกหรือความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือโอน-ย้ายไปที่อื่น (Steers, 1977) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่หลายองค์กรพยายามที่จะสร้างให้เกิดขึ้น การที่พนักงานคนหนึ่งจะมีความผูกพันได้ในระดับหนึ่งก็ต้องผ่านประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน รับรู้ว่าการที่ตนเองทำอยู่นั้นมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กร จนกระทั่งมีความเชื่อมั่นและเกิดความรู้สึกผูกพัน อีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ การที่พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ได้ว่าสิ่งที่ต้องการตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน ล้วนแล้วเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานพึงพอใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

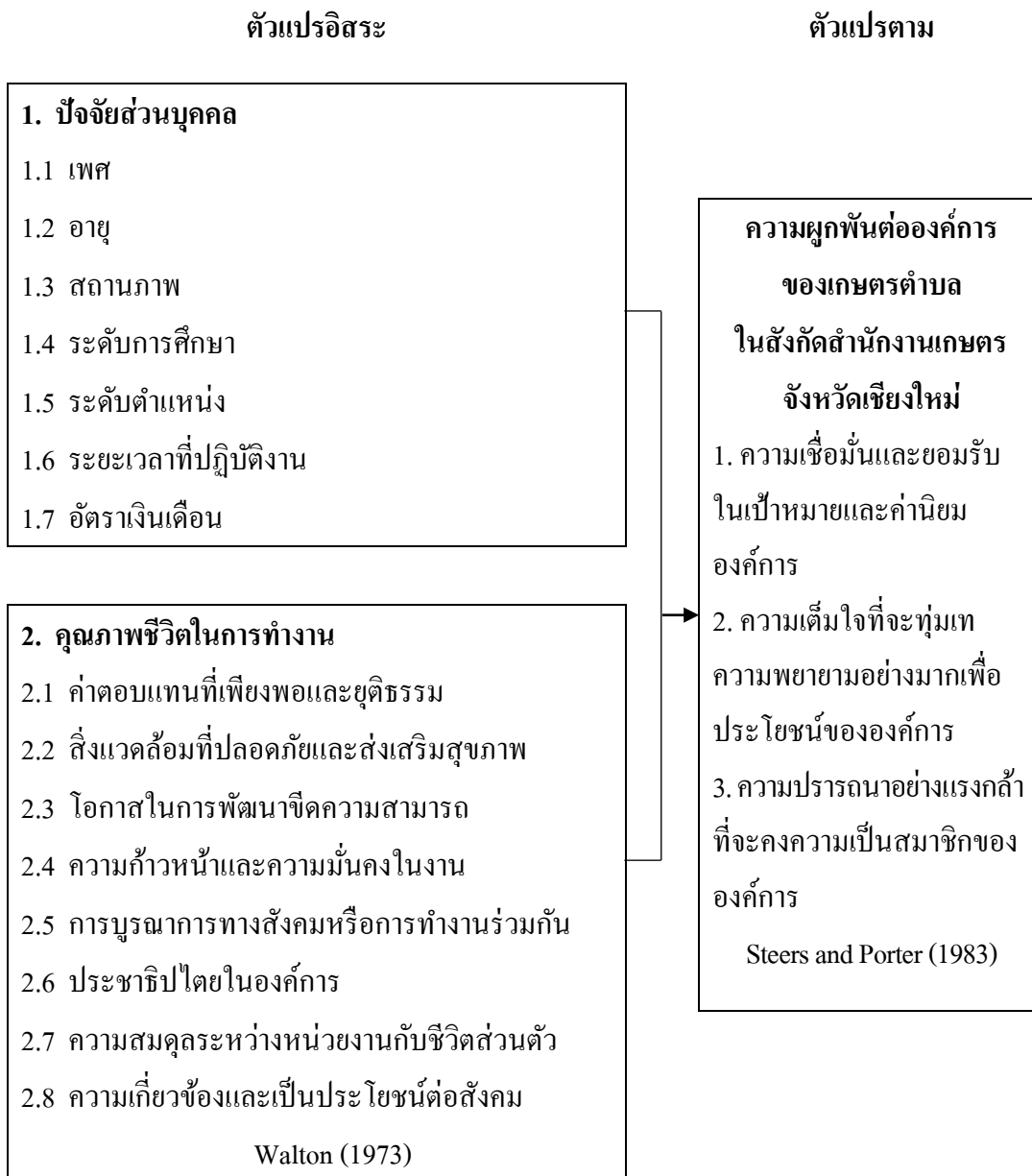
เกษตรตำบล อีกชื่อเรียกหนึ่งของตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร รับผิดชอบงานในระดับตำบล โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ งานวิชาการส่งเสริมการเกษตร ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วางแผน และวิจัยทางด้านส่งเสริมการเกษตร เช่น การส่งเสริมและพัฒนาการผลิตและการตลาดการพัฒนาระบบ และวิธีการส่งเสริมการเกษตร การถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรและความรู้การเกษตร การจัดระบบเกษตรกรรม และการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิต การส่งเสริมธุรกิจและอุตสาหกรรมเกษตร การส่งเสริมและพัฒนาองค์กร เกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน การจัดกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการกลุ่มของเกษตรกร การพัฒนากลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตร และพัฒนาครอบครัวเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเกษตร

การให้บริการวิชาการด้านการจัดการการผลิตในพื้นที่ ให้คำปรึกษา แนะนำและบริการข้อมูลด้านการเกษตร และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2562) จากขอบเขตหน้าที่ที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าเกษตรตำบลมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่กว้าง ทำงานหลายมิติ และมีปริมาณงานค่อนข้างมาก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความเข้าใจถึงมุมมองและความรู้สึกของบุคลากรในเรื่องดังกล่าว และสามารถนำมาใช้ในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เกษตรตำบลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรตำบลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรตำบลด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรตำบลด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรตำบลด้าน โอกาสในการพัฒนาตนขีดความสามารถโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรตำบลด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรตำบลด้านการบูรณาการด้านสังคมและเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

6. คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรตำบลด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

7. คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรตำบลด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

8. คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรตำบลด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เกษตรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ หรือข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับ ปฏิบัติการ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ซึ่งปฏิบัติงานและมีหน้าที่รับผิดชอบงานส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่ 25 อำเภอ จำนวน 113 คน



## 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

### 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล 7 ด้าน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

2.1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 6) ประชาธิปไตยในองค์กร
- 7) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว
- 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ประกอบด้วย

- 2.2.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร
- 2.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 2.2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

## 3. ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษาวิจัย

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือน ธันวาคม พ.ศ.2563 ถึง พฤษภาคม พ.ศ.2564

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน และกำหนดนโยบายการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบลให้ดีขึ้น เพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น ผู้ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรต่อไป

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายเฉพาะดังต่อไปนี้

**เกษตรตำบล** หมายถึง ข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับ ปฏิบัติการ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ซึ่งปฏิบัติงานและมีหน้าที่รับผิดชอบงานส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล

**องค์กร** หมายถึง สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. **เพศ** หมายถึง เพศสภาพ แบ่งออกเป็น เพศชาย และเพศหญิง

2. **อายุ** หมายถึง อายุปีเต็มในปัจจุบัน โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่

น้อยกว่า 30 ปี

30 ปี - 40 ปี

41 ปี - 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. **สถานภาพ** หมายถึง สถานะเกี่ยวกับการสมรส แบ่งออกเป็น โสด สมรส และหย่าร้าง/หม้าย

4. **ระดับการศึกษา** หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดหรือการศึกษาย่างเป็นทางการในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

5. **ระดับตำแหน่ง** หมายถึง ระดับปฏิบัติการ และชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ

6. **ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน** หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จนถึงวันที่

ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ช่วง

น้อยกว่า 10 ปี

10 ปี - 20 ปี

20 ปี ขึ้นไป

7. **อัตราเงินเดือน** หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับจากองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง

น้อยกว่า 25,000 บาท

25,000 – 35,000 บาท

มากกว่า 35,000 บาท

**คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ

ส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. **ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง รายได้หรือค่าตอบแทนที่เป็นจำนวนเงินที่ได้รับประจำทุกเดือน เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง หรือเงินอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตตามอัตภาพของแต่ละบุคคล และได้รับอย่างยุติธรรม

2. **สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** หมายถึง การที่เกษตรกรตำบลได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สภาพที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตราย และไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ

3. **โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ** หมายถึง โอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพโดยอิสระพอสมควร สามารถใช้ทักษะในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาเพิ่มเติม และเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่างๆ

4. **ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** หมายถึง การที่เกษตรกรตำบลมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง ได้รับโอกาสในการขยายขีดความสามารถ การได้พัฒนาทักษะความรู้ และมีความมั่นคงในอาชีพ

5. **การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานด้วยดี มีบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง มีความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นความเกี่ยวข้องกันกับสังคมขององค์กร ธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

6. **ประชาธิปไตยในองค์กร** หมายถึง มีการปฏิบัติต่อเกษตรกรตำบลอย่างเหมาะสม มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

7. **ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว** หมายถึง ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงาน สามารถแบ่งเวลาให้การทำงานและเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม

8. **ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม** หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ให้มีความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมทางสังคมร่วมกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานเพื่อสาธารณประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพ

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานทางสังคม โดยที่บุคคลรู้สึกว่ามีเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อในเชิงบวกต่อองค์กร สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสุดความสามารถ และมีความคาดหวังว่าองค์กรที่ทำอยู่นี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ทำงานด้วย

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะบุคลากรคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่ว่าจะเป็นการลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น หรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไว้ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

##### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Rubinstein (1983, pp. 115-116) ให้คำจำกัดความคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง กระบวนการที่องค์การนำมาใช้ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้เพิ่มศักยภาพขึ้นในการทำงาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขาเอง โดยคำจำกัดความนี้ รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพ กระบวนการทำงาน การออกแบบสินค้า การใช้ทรัพยากร ไปจนกระทั่งสภาพการณ์และความสัมพันธ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน

Aldag and Stearns (1987, p. 327) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือส่งเสริมให้มีการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างเต็มที่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี และให้มีการแบ่งรายได้และทรัพยากรอื่น ๆ อย่างเป็นธรรม

Certs (1989, p. 609) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจในงานที่ตนทำ ยิ่งผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการตัดสินใจมากเท่าไร ยิ่งจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีมากขึ้นเท่านั้น

Werther and Davis (1996, p. 499) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพของการอำนวยความสะดวกที่ดี สิ่งแวดล้อมที่ดี มีค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ดี มีงานที่น่าสนใจและท้าทาย และมีผลตอบแทนที่ดี

Risla and Ithrees (2018, pp. 21-29) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์การกำหนดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์การ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข และมีความพึงพอใจในงานสูง

Sahni (2019, pp. 285-300) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ทั้งระดับผู้ปฏิบัติการ หัวหน้างาน ผู้บริหาร ตลอดจนเจ้าขององค์การ และยังส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม สภาพเศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550, หน้า 27) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การมีชีวิตที่ดี มีความสุข มีความพึงพอใจในสถานะของตนเอง ทั้ง 4 มิติ คือ มิติด้านการทำงาน มิติด้านสังคม มิติด้านส่วนตัว และมิติด้านเศรษฐกิจ

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559, หน้า 33) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสภาพการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความสุข และการทำงานมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นิติพล ภูตะโชติ (2559, หน้า 178) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลดีต่อองค์การในด้านการบริหารจัดการ ลดความขัดแย้ง การลาออกจากงานของบุคลากร การขาดแคลนบุคลากร และปัญหาอื่น ๆ

ธันวณี ประกอบของ (2560, หน้า 9) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดของบุคคล ที่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง ผ่านการทำงานที่มีคุณค่างานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการที่ได้ปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจอย่างพอเพียงและยุติธรรม มีการดำเนินชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข และมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน ทำให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพต่อองค์กรต่อไป

พูนพงษ์ ภูนา (2561, หน้า 14) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การ ซึ่งเกิดจากกระบวนการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่าง ๆ ทั้งมิติด้านการทำงาน มิติด้านสังคม มิติด้านส่วนตัว และมิติด้านเศรษฐกิจ ที่ส่งผลให้องค์การมีความเข้มแข็ง และสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การ

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561, หน้า 11) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านต่าง ๆ จากองค์กร ทั้งในรูปแบบที่เป็นวัตถุ เช่น เงินเดือน ของขวัญ และไม่เป็นวัตถุ เช่น บรรยากาศที่เป็นมิตรในที่ทำงาน ความ

ยุติธรรม สวัสดิการต่าง ๆ รวมไปถึงคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมไปถึงมีส่วนสร้างความสุขในที่ทำงานอีกด้วย

อารียา การดี (2562, หน้า 12) สรุปความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ไว้ว่า เป็นการทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี เหมาะสมกับการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความพึงพอใจ สร้างขวัญและกำลังใจ มีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมีการจัดสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้ควบคู่กันไป เพื่อให้การดำเนินชีวิตของบุคลากรมีความสุข และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

#### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973, pp. 12-16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะพิจารณาจากในเรื่อง (1) ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม (2) ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดสุขภาพไม่ดี และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อม ที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่าง

เต็มที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไข ตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำ เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในด้านทักษะ ความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ สามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

3.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญ มากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

3.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

3.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญ ที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

3.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ (1) มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผัดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น (2) มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น (3) โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ (4) ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ



ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติ หรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.1 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.2 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.3 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.4 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.5 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคม ขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่า

ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า องค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Huse and Cummings (1985, อ้างถึงใน พรพิตร ธรรมชาติ, 2560, หน้า 10-11) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) แล้วนำประยุกต์ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกได้เป็นลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสถานที่ทำงานที่ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่สู่มลพิษต่อร่างกาย

2. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน พนักงานมีความรู้สึกว่ามีค่าเหมาะสมและได้รับความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ปฏิบัติงานและสามารถมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

4. การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

5. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

6. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปราศจากการแบ่งแยกเป็นกลุ่ม พนักงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสุขในช่วงชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาผ่อนคลายจากหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ถึงการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

Hackman and Suttle (1974, p. 197 อ้างถึงใน จวีวรรณ เอี่ยมพญา, 2559, หน้า 35-36) ได้อธิบายถึงหลักการสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The Principle of Security) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัวหรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ ยังวิตกต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานระยะยาว กล่าวคือ ต้องการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The Principle of Equity) หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค เป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลการตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่ของการบริการหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่ทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้ สอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อตัวบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงาน และส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้ขึ้นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The Principle of Individualization) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีความรู้ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือ หรือความชำนาญ ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานได้มีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับสิ่งที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุ ซึ่งมี

ความสัมพันธ์กับสุขภาพส่วนบุคคล รวมทั้งทางด้านสังคมในทางอ้อม ด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The Principle of Democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงานเป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจเฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับลัทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่องสิทธิในการพูดหรือแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะเปิดโอกาสให้คนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง มีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควรได้รับการเลือกจากกลุ่มคนงานโดยตรง

Bruce and Blackburn (1992, อ้างถึงใน จิตติ กิตติเลิศไพศาล, ชาคริต ชาญชิตปรีชา, โสภักษ์ วรวิวัฒน์ และศิวดล ยาคสัย, 2561, หน้า 32-33) ได้สรุป 8 องค์ประกอบที่สำคัญ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ การที่บุคลากรได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และเอื้ออำนวยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน โดยไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in The Work Organization) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กร มีความรู้สึกที่ไม่มี การแบ่งชั้นกันในองค์กร รวมถึงความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in The Work Organization) หมายถึง การที่องค์กรให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

7. จังหวะชีวิต (Total Life Space) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคล บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับ การแบ่งเวลาทางด้านอาชีพ ควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม (The Social Relevance of Work Life) หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

Jayakumar and Kalaiselvi (2012, pp. 140-145) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 มิติ ดังนี้

1. การได้รับความคุ้มครองจากสภาพการจ้าง (Traditional Goals) คือ เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง เช่น การมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม การได้รับความปลอดภัยจากสถานที่ทำงาน ทั้งสุขภาพอนามัย สภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงความมั่นคงในการทำงาน และการไม่มีความเสี่ยงจากการถูกเลิกจ้างในช่วงที่สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม (Fair Treatment at Work) คือ การได้รับการปฏิบัติถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด เป็นธรรมจากองค์กร ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งชนชั้น อันเนื่องมาจากฐานะทางสังคม เพศสภาพ เชื้อชาติ สีผิว หรือความเห็นต่างทางการเมือง

3. การมีอำนาจการตัดสินใจ (Influence of Decision) คือ การมีสิทธิในการตัดสินใจอันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้ในการลดความแปลกแยกจากการขาดอำนาจในการต่อรอง

4. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content) คือ การได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ เพื่อดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งก็คือโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของพนักงาน

5. การมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (Work Life Cycle) คือ การที่องค์กรให้ความสำคัญกับชีวิตนอกเวลาทำงานของบุคคลต่าง ๆ เช่น การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ และการมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกันกับคนในครอบครัว เป็นต้น

Tripathy (2017, pp. 11-14) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบ 6 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การมีหลักประกันว่า ตราบใดที่ตนได้ทำงานเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ และมีผลงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์กร จะได้รับการจ้างงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง งานที่ทำนั้นเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ตราบใดที่บุคคลยังมีความหวังที่จะก้าวหน้าก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงานนั้น ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยกำลังใจที่ดีเสมอ

3. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการมีผู้นำ หรือ หัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถ เพราะหัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถจะเป็นผู้ชี้แนะและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานและการปฏิบัติตนของผู้ปฏิบัติงานได้

4. การได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรม หมายถึง การกำหนดอัตราเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบจากการปฏิบัติงานในองค์การเป็นไปอย่างยุติธรรม เพราะมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

5. ความเสมอภาค หมายถึง ความเท่าเทียมกันในการทำงานของบุคคลในองค์การ ไม่มีการแบ่งแยกเป็นพรรคเป็นพวก หรือมีการลำเอียงในลักษณะใด ๆ เกิดขึ้นในองค์การ เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นมูลเหตุสำคัญที่ทำให้ลาชวัญและกำลังใจในการทำงาน

6. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับว่าเป็นพวกพ้องเดียวกัน กับสมาชิกส่วนใหญ่ เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ดังนั้น เมื่อตนเองอยู่ที่ใดและได้รับการยอมรับว่าเป็นพวกพ้องเดียวกัน ย่อมมีความสุขและมีกำลังใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

Swamy, Nanjundeswaraswamy and Rashmi (2015, pp. 281-300) กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมี 9 องค์ประกอบ ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. บรรยากาศในการทำงาน
3. การบูรณาการทางด้านสังคม
4. การฝึกอบรมและการพัฒนา
5. ผลตอบแทน
6. สิ่งอำนวยความสะดวก
7. ความปลอดภัยในการทำงาน
8. อิสระในการทำงาน
9. การมีทรัพยากรอย่างเพียงพอ



## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้พยากรณ์อัตราการเข้าออก ลาออก และการเปลี่ยนงาน (Turnover) ได้ดีและชัดเจนกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่า กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่มีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักความผูกพันต่อองค์กรของตน (นนทนิต ชุตินาถวัฒน์, 2559, หน้า 15)

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลยึดมั่นอยู่กับองค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร และรับรู้ถึงความจำเป็นที่ไม่สามารถออกจากองค์กร รวมทั้งการมีจิตสำนึกที่จะอยู่กับองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรกระทำ

Burmansah, Sujanto, and Mukhtar (2019) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกด้านจิตใจที่มีต่อกิจกรรมและการดำเนินงานขององค์กร รวมถึงการทำงาน ความสำเร็จในการทำงานที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหาร และค่านิยมขององค์กร

กาญจนา พันธุ์ศรีทุม (2559, หน้า 24) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร และเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่ทำให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป

อนิวัตต์ สุวรรณศิลป์ (2559, หน้า 19) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นระหว่างองค์กรกับสมาชิกในองค์กร เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้พนักงานคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความภาคภูมิใจในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร สนับสนุนการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ถึงแม้จะมีองค์กรอื่นเสนอสิ่งที่ดีกว่า โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถรับรู้ได้จากการแสดงออกทางความเชื่อ ทักษะคติที่ดีของแต่ละบุคคล และแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลนั้น



พงศักรัตน์ วังเร้ว (2559, หน้า 18-19) กล่าวว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ลักษณะ คือ (1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และมียอมรับในคำนิยาม และเป้าหมายขององค์กร (2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และ (3) มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

เพ็ญภัตสรณ์ พุ่มพฤษย์ (2559, หน้า 30-31) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติ และความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานของพนักงาน ความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ทุ่มเทด้วยความเต็มใจและมีความตั้งใจจริงที่จะยังคงอยู่กับองค์กร โดยมีผลเชื่อมโยงอย่างชัดเจนกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ธัญญธร จันทรมหา (2560) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ทำงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561, หน้า 31) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อองค์กร โดยมีความรู้สึกว่าจะตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงมีความศรัทธา รวมไปถึงความจงรักภักดีมีความเต็มใจ และทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

อนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561, หน้า 22) ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในทางที่ดี โดยมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ และมีความเต็มใจที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

#### องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Mayer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะจิตของบุคคลที่มีต่อองค์กร ที่เกิดจากองค์ประกอบของความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกผูกพัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กร รวมถึงการยินดีที่จะเสียสละและทุ่มเทความสามารถให้กับองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึก จะอยู่กับองค์กร เพราะมีความต้องการและความเต็มใจที่จะอยู่ (Want to)

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของพนักงาน โดยพิจารณาจากสิ่งที่พนักงานได้ลงทุนไว้กับองค์กรกับผลตอบแทนที่ได้รับ

จากองค์การ พนักงานจะรู้สึกถึงการเสียผลประโยชน์ถ้าต้องออกจากองค์การ จึงยังต้องทำงานในองค์การต่อไปด้วยเหตุผลจำเป็นหลายอย่าง ซึ่งส่วนใหญ่จะมีปัจจัยด้านการเงินมาเกี่ยวข้อง เช่น รอบำนาญตอนเกษียณอายุ เป็นต้น พนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ จะอยู่กับองค์การเพราะจำเป็นต้องอยู่เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง (Need to)

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการมีจิตสำนึกเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยมองว่าเป็นพันธะหน้าที่เป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือเป็นสิ่งที่ควรกระทำที่จะจงรักภักดีกับองค์การหรือการตอบแทนองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานจะอยู่กับองค์การ เพราะคิดว่าควรจะต้องอยู่เพื่อความเหมาะสมเชิงจริยธรรม (Ought to)

Steers and Porter (1983, p. 443) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์การ ซึ่งมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

Greenberg and Baron (2000) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่กับองค์การ เนื่องจากเสียค่าใช้จ่ายสูงและเสียผลประโยชน์ในการที่ต้องออกจากองค์การ เพราะพนักงานได้อยู่กับองค์การมาหลายปี

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความพอใจ (Effective Commitment) หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่จะทำงานเพื่อองค์การ เนื่องจากเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เพราะพนักงานยอมรับในจุดยืนขององค์การ และต้องการช่วยเหลือองค์การให้บรรลุเป้าหมาย

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกถึงหน้าที่ของตนเองในองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์การด้านบรรทัดฐานสูง จะมีความคำนึงถึงสิ่งที่บุคคลรอบข้างคิดเกี่ยวกับการออกจากองค์การ

Valeau, Willems and Parak (2016) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) เป็นความผูกพันในรูปของการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การจะแสดงพฤติกรรมไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งต่างจากความผูกพันด้านพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าการคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติ ความผูกพันทางด้านทัศนคติจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์และการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้

Adnan, Nhaily and Wang (2018) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) หมายถึง การที่บุคลากรยอมทำตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้จะได้มาซึ่งในบางสิ่งบางอย่างจากองค์กร
2. การยึดถือองค์กร (Identification) หมายถึง การที่บุคลากรยอมทำตามความต้องการขององค์กรและภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. การซึมซับค่านิยมขององค์กร (Internalization) หมายถึง การที่บุคลากรรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Rameshkumar (2019) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมต่าง ๆ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การพูด (Say) หมายถึง การพูดถึงองค์กรในทางที่ดีให้แก่บุคคลอื่นฟัง
2. การอยู่กับองค์กร (Stay) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องการอยู่กับองค์กรอย่างจริงจัง แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่าก็ตาม
3. การรับใช้ (Serve) หมายถึง ความภาคภูมิใจในงานที่ทำว่ามีส่วนสนับสนุนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และความพร้อมและยินดีที่จะทำงานหนักมากขึ้น

Fristin, Nimran, Musadieg and Utami (2019) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการบริหารงานองค์กร เพราะสามารถใช้พยากรณ์การเข้าทำงานและการลาออกของพนักงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริง มีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และพร้อมที่จะสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร
2. ความเต็มใจจะทุ่มเทกำลังความสามารถและความพยายามเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่เต็มใจจะเสียสละและอุทิศตนเพื่อทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง การที่บุคลากรแสดงถึงความต้องการและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์การรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ พร้อมทั้งจะบอกกับคนอื่นว่าตนเองคือสมาชิกในองค์การ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่คอยสนับสนุนและสร้างสรรค์ให้องค์การดีขึ้น

### สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 2 สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ	แนวคิดที่เกี่ยวข้อง							รวม
	Allen and Mayer	Greenberg and Baron	Steers and Porter	Valeau, Willems and Parak	Adnan, Nhaily and Wang	Rameshkumar	Fristin, Nimran, Musadieq, and Utami	
1. ด้านความรู้สึกรัก	✓	-	-	-	-	-	-	1
2. ด้านความคงอยู่	✓	-	-	-	-	-	-	1
3. ด้านบรรทัดฐาน	✓	-	-	-	-	-	-	1
4. ด้านทัศนคติ	-	-	-	✓	-	-	-	1
5. ด้านพฤติกรรม	-	-	-	✓	-	-	-	1
6. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	-	-	✓	-	✓	✓	✓	4
7. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	-	-	✓	-	✓	✓	✓	4
8. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	-	-	✓	-	✓	✓	✓	4

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จริยา ลาดคำกรุง (2559) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: กรณีอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 379 คน พบว่า 1) พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์มีระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานและความยุติธรรมของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์มีผลกระทบทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 มีอำนาจอธิบายได้ร้อยละ 55.5 และ 46.5 ตามลำดับ

นนทนิต ชุตินญาวัฒน์ (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของสัตวแพทย์ สถานพยาบาลสัตว์ในกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 340 คน ผลการศึกษาพบว่า สัตวแพทย์มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า สัตวแพทย์ที่มีเพศ ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน แต่สัตวแพทย์ที่มีสถานภาพ รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระดับที่ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.741

อนิวัตต์ สุวรรณศิลป์ (2559) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเหล็กแผ่นเคลือบโลหะในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การโดยจำแนกตามระดับการศึกษาและอายุงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และความภูมิใจในองค์การทั้งหมดมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 76

อมราพร แยมขจร (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด จากกลุ่มตัวอย่างพนักงาน จำนวน 260 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความ

ปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ 2) พนักงานบริษัทกลุ่มแอดวานซ์รีเสิร์ช จำกัด มีความสัมพันธ์ต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีความผูกพันเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกสภาพขององค์การต่อไป ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์รีเสิร์ช จำกัด แตกต่างกัน คือ อายุ และอายุงาน 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์รีเสิร์ช จำกัด

กัญจน์ภัส ชูผล (2559) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ประชากร จำนวน 141 คน จากพนักงานขายสินค้าทาอาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายงานการปฏิบัติ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน 2) ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านมิติการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ด้านมิติการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ด้านมิติการมีอิทธิพลในการตัดสินใจ ด้านมิติการทำงานที่ทำทายความสามารถ ด้านมิติความสมดุลระหว่างงานและชีวิตมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรู้สึ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พงศ์ภัค วังเร็ว (2559) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 93 คน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติดีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ ด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติดีมีความผูกพันต่อองค์การอยู่

ในระดับสูง และเมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตทั้งภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพ็ญภัสสรณ์ พุ่มพฤษ (2559) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี วิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง 310 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง 3) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรัญญา ออมสินสมบูรณ์ (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกรมแพทย์ทหารบก กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการทหาร กรมการแพทย์ทหารบก จำนวน 214 คน ผลจากการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการ กรมการแพทย์ทหารบก อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของข้าราชการทหาร กรมการแพทย์ทหารบก อยู่ในระดับมากที่สุด

ธันวณี ประกอบของ (2560) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 153 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ณิชา จามร โขติปริษา และ จาตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ (2560) ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดอุบลราชธานี จากกลุ่มตัวอย่าง 115 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดอุบลราชธานี มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29) ความผูกพันต่อองค์การรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43) ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36) และด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08) ตามลำดับ นอกจากนี้ การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน และตำแหน่งที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดอุบลราชธานีในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ปิยธิดา วัศพาทย์ (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่ง ย่านเจริญนคร จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน พบว่า 1) พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่ง ย่านเจริญนครที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และด้านการงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่ง ย่านเจริญนคร 3) ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่ง ย่านเจริญนคร และ 4) การสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่ง ย่านเจริญนคร

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม กับกลุ่มตัวอย่าง 373 คน ผลการวิจัย พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ



สังคม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พิศโสภากา ทีฆาวงศ์ (2560) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 412 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบริบทของงาน ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก และด้านการรับรู้ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูงมากเพียงด้านเดียว คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนที่เหลือประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง

สุนันท์ ลือสสรพงษ์ (2560) ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 142 คน ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พูนพงษ์ ภูนา (2561) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรม โรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 309 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) ความสัมพันธ์

ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมีความสัมพันธ์กันทางบวก

เอกลักษณ์ ชุมภูษัย (2561) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 202 คน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้สุทธิต่อเดือน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และสัมพันธภาพในองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ได้

โชติวิทย์ วัฒนะศิริ (2562) ทำการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการในกองทัพเรือในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 390 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนล้วนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการกองทัพเรือ ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อนวัช ลิ้มวรากร (2563) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลทั้งหมดในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการตั้งสมมติฐาน โดยผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการศึกษา การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เกษตรตำบล หรือ ข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ซึ่งปฏิบัติงานและมีหน้าที่รับผิดชอบงานส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล ในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ 25 อำเภอ จำนวนทั้งสิ้น 113 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2564)

กลุ่มตัวอย่าง คือ เกษตรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง จำนวน 104 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาทำการศึกษาจากงานวิจัย บทความวิชาการ และเอกสารจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดขอบเขตการศึกษา และประกอบการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-ended Questions) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ตามรายละเอียดในภาคผนวก ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นโครงสร้างคำถามแบบอันตรภาคชั้น ใช้เกณฑ์การให้คะแนนรวมแบบ Likert Scale ใน 8 ประเด็น ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นโครงสร้างคำถามแบบอันตรภาค  
ชั้น ใช้เกณฑ์การให้คะแนนรวมแบบ Likert Scale ใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
  2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
  3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
- กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ไว้ ดังนี้

- 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  
 2 = ไม่เห็นด้วย  
 3 = ไม่แน่ใจ  
 4 = เห็นด้วย  
 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีสูตรในการ  
คำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ  
องค์กร ดังนี้

ระดับ	ค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด	1.00 – 1.80
น้อย	1.81 – 2.60
ปานกลาง	2.61 – 3.40
มาก	3.41 – 4.20
มากที่สุด	4.21 – 5.00

### การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหางานวิจัย โดยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง และได้้นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา และครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

2. ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ เกษตรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 40 คน และนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการคำนวณ กำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 จึงจะมีความน่าเชื่อถือเพียงพอสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ 0.97 โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>	<b>33</b>	<b>0.95</b>
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4	0.91
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4	0.91
3. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ	4	0.80
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4	0.80
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4	0.86
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	5	0.97
7. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว	5	0.85
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3	0.89
<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>	<b>16</b>	<b>0.96</b>
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม องค์กร	5	0.91
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	6	0.97
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก ขององค์กร	5	0.91

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำหนังสือขออนุญาตไปยังสำนักงานเกษตรจังหวัด เชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้เกษตรตำบลที่ปฏิบัติงานอยู่จริง จำนวน 104 คน ตอบแบบสอบถาม จากนั้นทำการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว นำข้อมูลที่ได้นำไปตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นนำไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องตามจำนวน
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์
3. ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) อธิบายลักษณะของข้อมูลในส่วนต่าง ๆ ของแบบสอบถาม ดังนี้

- 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการวัดค่าเฉลี่ย เพื่อแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ
- 1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic)

2.1 การทดสอบที (t-test) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งมากกว่า 3 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์และทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (McMillan, J. H., & Schumacher, S., 2001, p.231)

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ	1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่	0.80 - 0.99	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่	0.60 - 0.79	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่	0.40 - 0.59	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่	0.20 - 0.39	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่	0.01 - 0.19	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ	0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

(กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ ในที่นี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของเกษตรกรตำบล โดยจำแนกตามข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เกษตรตำบลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (ประกอบด้วย สมมติฐานย่อย 8 สมมติฐาน)



### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง	ค่าคำนวณจากการทดสอบที (t-test)
F	หมายถึง	ค่าคำนวณจากการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way ANOVA)
LSD	หมายถึง	ค่าสถิติสำหรับการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่
SS	หมายถึง	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	หมายถึง	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	หมายถึง	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	หมายถึง	ค่าสถิติ Pearson Correlation Coefficient
P	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็น (Probability Value: P-Value)
*	หมายถึง	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของเกษตรกรตำบล โดยจำแนกตามข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เป็นค่าร้อยละ

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของเกษตรกรตำบล

(n = 104)		
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	36	34.6
หญิง	68	65.4

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	4	3.8
30 ปี - 40 ปี	64	61.5
41 ปี - 50 ปี	33	31.7
มากกว่า 50 ปี	3	2.9
3. สถานภาพ		
โสด	33	31.7
สมรส	66	63.5
หย่าร้าง/หม้าย	5	4.8
4. การศึกษา		
ปริญญาตรี	65	62.5
สูงกว่าปริญญาตรี	39	37.5
5. ระดับตำแหน่ง		
ปฏิบัติการ	38	36.5
ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	66	63.5
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	68	65.4
10 ปี - 20 ปี	31	29.8
มากกว่า 20 ปี	5	4.8
7. อัตราเงินเดือน		
น้อยกว่า 25,000 บาท	52	50.0
25,000 บาท – 35,000 บาท	50	48.1
มากกว่า 35,000 บาท	2	1.9

จากตารางที่ 4 สามารถอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า เกษตรตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 สำหรับเพศชาย มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6

2. อายุ พบว่า เกษตรตำบลส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปี - 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาคือ อายุ 41 ปี - 50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ
3. สถานภาพ พบว่า เกษตรตำบลส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ
4. การศึกษา พบว่า เกษตรตำบลส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ตามลำดับ
5. ระดับตำแหน่ง พบว่า เกษตรตำบลส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 และระดับปฏิบัติการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 ตามลำดับ
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า เกษตรตำบลส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมาคือ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปี – 20 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 และปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ
7. อัตราเงินเดือน พบว่า เกษตรตำบลส่วนใหญ่อัตราเงินเดือน น้อยกว่า 25,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคืออัตราเงินเดือน 25,000 บาท – 35,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 และอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกร ตำบล จำแนกตามรายด้าน

(n = 104)			
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.399	0.569	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.623	0.695	มาก
3. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ	3.938	0.557	มาก
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.938	0.671	มาก
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.577	0.667	มาก
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.435	0.674	มาก
7. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว	3.875	0.616	มาก
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.080	0.598	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.718</b>	<b>0.519</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 5 เกษตรตำบลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.718$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.080$ ) รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ( $\bar{X} = 3.983$ ) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.938$ ) ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.875$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.623$ ) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.577$ ) และด้านประชาธิปไตยในองค์กร ( $\bar{X} = 3.435$ ) ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.399$ ) โดยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 6 แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล  
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามรายข้อคำถาม

(n = 104)

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต ในการทำงาน
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1. ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือน ประจำที่ท่านได้รับ	2	33	40	33	2	3.038	0.891	ปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับตำแหน่งงาน ปริมาณงาน และ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	9	65	34	4	2	3.721	0.756	มาก
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับ ค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	18	57	24	4	1	3.837	0.790	มาก
4. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการ ต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ	2	31	44	19	8	3.000	0.935	ปานกลาง
ภาพรวม						3.399	0.569	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมภาพรวม ( $\bar{X} = 3.399$ ) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามรายข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.837$ ) รองลงมาคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปริมาณงาน และลักษณะงานที่ รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.837$ ) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ สำหรับความรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนประจำ ได้รับ ( $\bar{X} = 3.038$ ) และความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ ( $\bar{X} = 3.000$ ) อยู่ในระดับปาน กลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล  
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามรายข้อคำถาม

(n = 104)

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต ในการทำงาน
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1. องค์กรของท่านมีความเข้มงวด เรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ	14	51	24	13	2	3.596	0.940	มาก
2. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณภาพ และปลอดภัย ต่อสุขภาพ	4	51	32	12	5	3.356	0.913	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านให้ความสำคัญ เรื่องความปลอดภัยในขณะ ปฏิบัติงาน	15	64	20	4	1	3.846	0.747	มาก
4. องค์กรของท่านมีระบบป้องกัน และรักษาความปลอดภัยต่างๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ	12	58	25	8	1	3.692	0.813	มาก
	ภาพรวม					3.623	0.695	มาก

จากตารางที่ 7 คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย  
และส่งเสริมสุขภาพภาพรวม ( $\bar{X} = 3.623$ ) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายข้อคำถาม พบว่า ข้อที่  
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.846$ )  
รองลงมาคือ องค์กรมีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยต่างๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ ( $\bar{X} =$   
3.692) และองค์กรมีความเข้มงวดเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ ( $\bar{X} = 3.596$ ) ซึ่งอยู่ในระดับมาก  
ตามลำดับ สำหรับข้อคำถามที่มีค่าน้อยที่สุด คือ องค์กรมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณภาพ และปลอดภัย  
ต่อสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.356$ ) โดยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล  
ด้าน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ จำแนกตามรายข้อคำถาม

(n = 104)

ด้านโอกาสในการพัฒนา ขีดความสามารถ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต ในการทำงาน
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
	1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ เหมาะสม และใช้ความสามารถ/ ทักษะในการปฏิบัติงาน	3	60	29	10			
2. งานที่ทำอยู่ช่วยให้ท่านมีโอกาส พัฒนาความรู้ ความสามารถ	13	70	21	-	-	3.923	0.569	มาก
3. งานที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่ ท่านใช้วิธีการเดิม ๆ โดยไม่ได้ ดัดแปลงวิธีการทำงานใหม่ ๆ	28	59	16	1	-	4.096	0.676	มาก
4. ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการ อบรม สัมมนา ดูงาน ในเรื่อง เกี่ยวกับงาน	39	50	15	-	-	4.231	0.686	มากที่สุด
	ภาพรวม					3.938	0.557	มาก

จากตารางที่ 8 คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล ด้าน โอกาสในการพัฒนา  
ขีดความสามารถภาพรวม ( $\bar{X} = 3.938$ ) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มี  
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนา ดูงาน ในเรื่องเกี่ยวกับงาน ( $\bar{X} =$   
4.231) โดยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่ใช้วิธีการเดิม ๆ โดย  
ไม่ได้ดัดแปลงวิธีการทำงานใหม่ ๆ ( $\bar{X} = 4.096$ ) และงานที่ทำอยู่ช่วยให้มีโอกาสพัฒนาความรู้  
ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.923$ ) โดยอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การได้รับ  
มอบหมายงานที่เหมาะสม และใช้ความสามารถ/ทักษะในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.500$ ) อยู่ในระดับ  
มาก ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล  
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามรายข้อคำถาม

(n = 104)

ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต ในการทำงาน
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1. ท่านเห็น โอกาสความก้าวหน้า ในการทำงานในองค์กรของท่าน อย่างชัดเจน	21	62	17	4	-	3.962	0.723	มาก
2. ท่านได้รับความไว้วางใจในการ ทำงานจากผู้บังคับบัญชาของท่านเป็น อย่างดี	29	56	15	3	1	4.048	0.793	มาก
3. ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงาน อยู่มีความก้าวหน้าและความมั่นคง ในอาชีพ	26	53	21	3	1	3.962	0.812	มาก
4. ท่านได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บริหารในการพัฒนางาน หรือ เลื่อนระดับให้สูงขึ้น	16	55	28	4	1	3.779	0.788	มาก
	ภาพรวม					3.938	0.671	มาก

จากตารางที่ 9 คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง  
ในงานภาพรวม ( $\bar{X} = 3.938$ ) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
คือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.048$ ) รองลงมาคือ  
เห็น โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานในองค์กร อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.962$ ) ตำแหน่งหน้าที่ที่  
ปฏิบัติงานอยู่มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ( $\bar{X} = 3.962$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ  
การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนางาน หรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.779$ ) โดยอยู่  
ในระดับมากทุกข้อคำถาม ตามลำดับ



ตารางที่ 10 แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
เกษตรกรตำบล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตามรายข้อคำถาม

(n = 104)

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต ในการทำงาน
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
	1. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ยอมรับในความสามารถของท่าน	17	58	24	4			
2. ในองค์การของท่านมีความ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดเวลา	16	60	23	4	1	3.827	0.769	มาก
3. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3	45	31	18	7	3.183	0.983	ปานกลาง
4. องค์การของท่านมีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกัน พบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน	8	50	32	11	3	3.471	0.892	มาก
	ภาพรวม					3.577	0.667	มาก

จากตารางที่ 10 คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภาพรวม ( $\bar{X} = 3.577$ ) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายข้อคำถาม พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถ ( $\bar{X} = 3.827$ ) และในองค์การมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดเวลา ( $\bar{X} = 3.827$ ) โดยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือองค์การมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกัน พบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ( $\bar{X} = 3.471$ ) อยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.183$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของเกษตรกรตำบล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำแนกตามรายข้อคำถาม

(n = 104)

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต ในการทำงาน
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	1	46	35	15	7	3.183	0.932	ปานกลาง
2. องค์กรของท่านให้ความเคารพ ในสิทธิส่วนบุคคล	3	38	32	21	10	3.029	1.038	ปานกลาง
3. ทุกคนในหน่วยงานได้รับความ เสมอภาคในเรื่อง กฎ ระเบียบ การ ประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ	-	27	33	33	11	2.731	0.968	ปานกลาง
4. ความเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ ได้รับการยอมรับและนำไปปฏิบัติ	25	54	21	4	-	3.962	0.775	มาก
5. ท่านมีสิทธิที่แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดย อิสระ	47	41	13	3	-	4.269	0.791	มากที่สุด
	ภาพรวม					3.435	0.674	มาก

จากตารางที่ 11 คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ภาพรวม ( $\bar{X} = 3.435$ ) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยอิสระ ( $\bar{X} = 4.269$ ) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับและนำไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.962$ ) อยู่ในระดับมาก การมี โอกาสแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.183$ ) และองค์กรให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ( $\bar{X} = 3.029$ ) อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ( $\bar{X} = 3.029$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของเกษตรกรตำบล ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว  
จำแนกตามรายข้อคำถาม

(n = 104)

ด้านความสมดุลระหว่าง หน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต ในการทำงาน
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
	1. ปริมาณงานที่รับผิดชอบของท่าน ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และ ครอบครัว	36	53	14	1			
2. ท่านมีความพึงพอใจกับเวลา ในการทำงานของท่าน	6	59	29	9	1	3.577	0.772	มาก
3. ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ	5	60	30	8	1	3.577	0.746	มาก
4. ท่านมีเวลาทำกิจกรรมทางสังคม หรือออกกำลังกาย	22	65	12	3	2	3.981	0.788	มาก
5. ท่านไม่มีภาระผูกพันเมื่อหมด เวลาทำงาน	25	63	13	2	1	4.048	0.729	มาก
ภาพรวม						3.875	0.616	มาก

จากตารางที่ 12 คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงาน  
กับชีวิตส่วนตัวภาพรวม ( $\bar{X} = 3.875$ ) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มี  
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และครอบครัว ( $\bar{X} = 4.192$ )  
รองลงมาคือ ไม่มีภาระผูกพันเมื่อหมดเวลาทำงาน ( $\bar{X} = 4.048$ ) มีเวลาทำกิจกรรมทางสังคมหรือออก  
กำลังกาย ( $\bar{X} = 3.981$ ) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีความพึงพอใจกับเวลาในการทำงาน  
( $\bar{X} = 3.577$ ) และมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.577$ ) โดยอยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม ตามลำดับ

**ตารางที่ 13** แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของเกษตรกรตำบล ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตาม  
รายข้อคำถาม

(n = 104)

ด้านความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต ในการทำงาน
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
	1. องค์กรของท่านได้รับการยอมรับ ว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม	16	62	21	3			
2. ท่านรู้สึกว่าการของท่านเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	28	64	11	-	1	4.135	0.669	มาก
3. องค์กรของท่านให้ความร่วมมือ กับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เพื่อจัด กิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุน สาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและ สังคม	38	58	7	-	1	4.269	0.672	มากที่สุด
	ภาพรวม					4.080	0.598	มาก

จากตารางที่ 13 คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมภาพรวม ( $\bar{X} = 4.080$ ) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ( $\bar{X} = 4.269$ ) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ รู้สึกว่าการของท่านเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.135$ ) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ( $\bar{X} = 3.837$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 14 แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล จำแนกตามรายด้าน

(n = 104)			
ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	4.221	0.564	มากที่สุด
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.106	0.593	มาก
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.085	0.658	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.135</b>	<b>0.572</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 14 เกษตรตำบลมีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.135$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ( $\bar{X} = 4.221$ ) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $\bar{X} = 4.106$ ) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{X} = 4.085$ ) โดยอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน ตามลำดับ

**ตารางที่ 15** แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร  
ของเกษตรกรตำบล ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร  
จำแนกตามรายข้อคำถาม

(n = 104)

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน ต่อองค์กร
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
	1. ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นใน นโยบายและวิธีการบริหารงานโดย ภาพรวม	29	68	6	-			
2. เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร กับท่านมีความสอดคล้องกัน	40	59	4	-	1	4.317	0.643	มากที่สุด
3. ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย เพื่อประโยชน์ขององค์กร ถึงแม้ว่า งานนั้นจะไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ของท่าน	29	61	13	-	1	4.125	0.692	มาก
4. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นเกษตร ตำบล และมักพูดถึงองค์กรว่าเป็น องค์กรที่ดีให้กับบุคคลภายนอกฟัง เสมอ	37	61	5	-	1	4.279	0.645	มากที่สุด
5. ท่านรู้สึกว่าท่านคิดถูกที่เลือก ทำงานในองค์กรแห่งนี้	33	60	9	2	1	4.192	0.669	มาก
<b>ภาพรวม</b>								

จากตารางที่ 15 ความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ  
ในเป้าหมายและค่านิยมองค์กรภาพรวม ( $\bar{X} = 4.221$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายข้อ  
คำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับบุคลากรมีความสอดคล้อง  
กัน ( $\bar{X} = 4.317$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นเกษตรตำบล และมัก  
พูดถึงองค์กรว่าเป็นองค์กรที่ดีให้กับบุคคลภายนอกฟังเสมอ ( $\bar{X} = 4.279$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด  
รู้สึกเชื่อมั่นในนโยบายและวิธีการบริหารงานโดยภาพรวม ( $\bar{X} = 4.192$ ) อยู่ในระดับมาก และรู้สึกว่า  
คิดถูกที่เลือกทำงานในองค์กรแห่งนี้ ( $\bar{X} = 4.192$ ) อยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด  
คือ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย เพื่อประโยชน์ขององค์กร ถึงแม้ว่า  
งานนั้นจะไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.125$ ) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

**ตารางที่ 16** แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร  
ของเกษตรกรตำบล ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์  
ขององค์กร จำแนกตามรายข้อคำถาม

(n = 104)

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน ต่อองค์กร
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1. ท่านทำงานด้วยความ กระตือรือร้น	27	54	19	3	1	3.990	0.806	มาก
2. ท่านตั้งใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรนี้ ประสบความสำเร็จ	22	59	20	2	1	3.952	0.755	มาก
3. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานอื่น ที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็น งานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ ของท่าน	33	56	12	3	-	4.144	0.730	มาก
4. ท่านพยายามทำงานของท่าน ให้ดีที่สุด เพื่อประโยชน์และสร้าง ชื่อเสียงให้แก่องค์กร	33	57	11	2	1	4.144	0.756	มาก
5. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทให้การ ปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าจะได้รับ ค่าตอบแทนไม่มากนัก	29	61	13	-	1	4.125	0.692	มาก
6. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียง ขององค์กรเสมอ	37	61	5	-	1	4.279	0.645	มากที่สุด
	<b>ภาพรวม</b>					<b>4.106</b>	<b>0.593</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 16 ความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ  
พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรภาพรวม ( $\bar{X} = 4.106$ ) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามราย  
ข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรเสมอ ( $\bar{X} = 4.279$ )  
ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ มีความเต็มใจที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะ  
เป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.144$ ) พยายามทำงานให้ดีที่สุด เพื่อประโยชน์และสร้าง  
ชื่อเสียงให้แก่องค์กร ( $\bar{X} = 4.144$ ) เต็มใจที่จะทุ่มเทให้การปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทน  
ไม่มากนัก ( $\bar{X} = 4.125$ ) ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ( $\bar{X} = 3.990$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ

ตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์การนี้ประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.952$ ) โดยอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ ตามลำดับ

**ตารางที่ 17** แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกตามรายชื่อ

(n = 104)

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์การ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. ท่านรู้สึกว่าการเป็นบุคลากรขององค์การนี้เป็นสิ่งที่มีความหมายและภาคภูมิใจ	33	60	9	-	2	4.192	0.669	มาก
2. องค์การและตัวท่านจะเติบโตไปพร้อมกัน	27	54	19	3	1	3.990	0.806	มาก
3. ท่านจะทำงานอยู่องค์การนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์การยังดำรงอยู่	22	59	20	2	1	3.952	0.755	มาก
4. จากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับองค์การ ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	33	56	12	3	-	4.144	0.730	มาก
5. สำหรับท่านแล้ว องค์การนี้ถือว่าเป็นบ้านหลังที่สองของท่าน	33	57	11	2	1	4.144	0.756	มาก
<b>ภาพรวม</b>						<b>4.085</b>	<b>0.658</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 17 ความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การภาพรวม ( $\bar{X} = 4.085$ ) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายชื่อคำถามพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้สึกว่าการเป็นบุคลากรขององค์การนี้เป็นสิ่งที่มีความหมายและภาคภูมิใจ ( $\bar{X} = 4.192$ ) รองลงมาคือ จากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $\bar{X} = 4.144$ ) รู้สึกว่าองค์การนี้ถือว่าเป็นบ้านหลังที่สอง ( $\bar{X} = 4.144$ ) จะเติบโตไปพร้อมกันกับองค์การ ( $\bar{X} = 3.990$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์การนี้ประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.952$ ) โดยอยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม ตามลำดับ



ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เกษตรตำบลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เกษตรตำบลที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล จำแนกตามเพศ

(n = 104)

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
<b>1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร</b>					
ชาย	36	4.117	0.692	-1.380	0.171
หญิง	68	4.276	0.480		
<b>2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>					
ชาย	36	4.088	0.629	-0.222	0.825
หญิง	68	4.115	0.578		
<b>3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร</b>					
ชาย	36	4.117	0.670	0.360	0.719
หญิง	68	4.068	0.655		
<b>ภาพรวม</b>					
ชาย	36	4.106	0.634	-0.378	0.706
หญิง	68	4.151	0.541		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล จำแนกตามเพศ พบว่า เกษตรตำบลที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความ

ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน

สมมติฐานที่ 1.2 เกษตรตำบลที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล จำแนกตามอายุ

(n = 104)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.297	3	0.099	0.305	0.822
	ภายในกลุ่ม	32.497	100	0.325		
	รวม	32.793	103			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.097	3	0.032	0.090	0.965
	ภายในกลุ่ม	36.128	100	0.361		
	รวม	36.225	103			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.255	3	0.085	0.192	0.902
	ภายในกลุ่ม	44.281	100	0.443		
	รวม	44.535	103			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	<b>0.012</b>	<b>3</b>	<b>0.004</b>	<b>0.012</b>	<b>0.998</b>
	ภายในกลุ่ม	<b>33.739</b>	<b>100</b>	<b>0.337</b>		
	รวม	<b>33.751</b>	<b>103</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล จำแนกตามอายุ พบว่า เกษตรตำบลที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า เกษตรตำบลที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน

สมมติฐานที่ 1.3 เกษตรตำบลที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล จำแนกตามสถานภาพ

(n = 104)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.359	2	0.180	0.559	0.574
	ภายในกลุ่ม	32.434	101	0.321		
	รวม	32.793	103			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.170	2	0.085	0.237	0.789
	ภายในกลุ่ม	36.056	101	0.357		
	รวม	36.225	103			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.098	2	0.049	0.111	0.895
	ภายในกลุ่ม	44.437	101	0.440		
	รวม	44.535	103			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	<b>0.178</b>	<b>2</b>	<b>0.089</b>	<b>0.268</b>	<b>0.765</b>
	ภายในกลุ่ม	<b>33.573</b>	<b>101</b>	<b>0.332</b>		
	รวม	<b>33.751</b>	<b>103</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล จำแนกตามสถานภาพ พบว่า เกษตรตำบลที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่า เกษตรตำบลที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน

สมมติฐานที่ 1.4 เกษตรตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 104)

ความผูกพันต่อองค์การ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์การ					
ปริญญตรี	65	4.154	0.596	-1.582	0.117
สูงกว่าปริญญตรี	39	4.333	0.495		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ					
ปริญญตรี	65	4.113	0.580	0.156	0.877
สูงกว่าปริญญตรี	39	4.094	0.621		
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ					
ปริญญตรี	65	4.111	0.616	0.522	0.603
สูงกว่าปริญญตรี	39	4.041	0.727		
<b>ภาพรวม</b>					
ปริญญตรี	65	4.125	0.573	-0.234	0.816
สูงกว่าปริญญตรี	39	4.152	0.579		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า เกษตรตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน

สมมติฐานที่ 1.5 เกษตรตำบลที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล จำแนกตามระดับตำแหน่ง  
(n = 104)

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร					
ปฏิบัติการ	38	4.216	0.706	-0.073	0.942
ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	66	4.224	0.470		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ปฏิบัติการ	38	4.140	0.658	0.449	0.654
ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	66	4.086	0.556		
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร					
ปฏิบัติการ	38	4.116	0.688	0.365	0.716
ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	66	4.067	0.644		
<b>ภาพรวม</b>					
ปฏิบัติการ	<b>38</b>	<b>4.156</b>	<b>0.653</b>	<b>0.283</b>	<b>0.778</b>
ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	<b>66</b>	<b>4.123</b>	<b>0.526</b>		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า เกษตรตำบลที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน

สมมติฐานที่ 1.6 เกษตรตำบลที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

(n = 104)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.126	2	0.063	0.195	0.823
	ภายในกลุ่ม	32.667	101	0.323		
	รวม	32.793	103			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.280	2	0.140	0.394	0.675
	ภายในกลุ่ม	35.945	101	0.356		
	รวม	36.225	103			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.291	2	0.146	0.332	0.718
	ภายในกลุ่ม	44.244	101	0.438		
	รวม	44.535	103			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	<b>0.165</b>	<b>2</b>	<b>0.082</b>	<b>0.247</b>	<b>0.781</b>
	ภายในกลุ่ม	<b>33.586</b>	<b>101</b>	<b>0.333</b>		
	รวม	<b>33.751</b>	<b>103</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานพบว่า เกษตรตำบลที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน

สมมติฐานที่ 1.7 เกษตรตำบลที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล จำแนกตามอัตราเงินเดือน (n = 104)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.391	2	0.196	0.610	0.546
	ภายในกลุ่ม	32.402	101	0.321		
	รวม	32.793	103			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.729	2	0.365	1.037	0.358
	ภายในกลุ่ม	35.496	101	0.351		
	รวม	36.225	103			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.174	2	0.587	1.367	0.260
	ภายในกลุ่ม	43.362	101	0.429		
	รวม	44.535	103			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	<b>0.590</b>	<b>2</b>	<b>0.295</b>	<b>0.899</b>	<b>0.410</b>
	ภายในกลุ่ม	<b>33.160</b>	<b>101</b>	<b>0.328</b>		
	รวม	<b>33.751</b>	<b>103</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล จำแนกตามอัตราเงินเดือนพบว่า เกษตรตำบลที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่า อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

สมมติฐานที่ 2.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

สมมติฐานที่ 2.3 โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

สมมติฐานที่ 2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

สมมติฐานที่ 2.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

สมมติฐานที่ 2.6 ประชาธิปไตยในองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

สมมติฐานที่ 2.7 ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

สมมติฐานที่ 2.8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.699$ ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $r = 0.799$ ) โดยอยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ( $r = 0.713$ ) อยู่ในระดับสูง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $r = 0.600$ ) อยู่ในระดับสูง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $r = 0.532$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ( $r = 0.524$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $r = 0.512$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ( $r = 0.503$ ) อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $r = 0.451$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 25



ตารางที่ 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

(n = 104)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร											
	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร			ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร			ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกของ องค์กร			ภาพรวม		
	r	P	ระดับ ความสัมพันธ์	r	P	ระดับ ความสัมพันธ์	r	P	ระดับ ความสัมพันธ์	r	P	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.420	0.000**	ปานกลาง	0.525	0.000**	ปานกลาง	0.553	0.000**	ปานกลาง	0.532	0.000**	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.408	0.000**	ปานกลาง	0.504	0.000**	ปานกลาง	0.529	0.000**	ปานกลาง	0.512	0.000**	ปานกลาง
3. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ	0.437	0.000**	ปานกลาง	0.481	0.000**	ปานกลาง	0.506	0.000**	ปานกลาง	0.503	0.000**	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.422	0.000**	ปานกลาง	0.434	0.000**	ปานกลาง	0.426	0.000**	ปานกลาง	0.451	0.000**	ปานกลาง
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.502	0.000**	ปานกลาง	0.591	0.000**	ปานกลาง	0.601	0.000**	สูง	0.600	0.000**	สูง
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	0.348	0.000**	ต่ำ	0.530	0.000**	ปานกลาง	0.586	0.000**	ปานกลาง	0.524	0.000**	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิต ส่วนตัว	0.623	0.000**	สูง	0.696	0.000**	สูง	0.699	0.000**	สูง	0.713	0.000**	สูง
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.876	0.000**	สูงมาก	0.751	0.000**	สูง	0.663	0.000**	สูง	0.799	0.000**	สูงมาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.596</b>	<b>0.000**</b>	<b>สูง</b>	<b>0.683</b>	<b>0.000**</b>	<b>สูง</b>	<b>0.696</b>	<b>0.000**</b>	<b>สูง</b>	<b>0.699</b>	<b>0.000**</b>	<b>สูง</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล

ตารางที่ 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล

(n = 104)

ความผูกพันต่อองค์การ	ด้านค่าตอบแทนที่		ระดับความสัมพันธ์
	เพียงพอและยุติธรรม		
	r	P	
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	0.420	0.000**	ปานกลาง
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	0.525	0.000**	ปานกลาง
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	0.553	0.000**	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.532</b>	<b>0.000**</b>	<b>ปานกลาง</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.532$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์กับความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน กล่าวคือ ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ( $r = 0.553$ ) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ( $r = 0.525$ ) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ( $r = 0.420$ ) พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางในทุกด้าน ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

ตารางที่ 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

(n = 104)

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ		ระดับ ความสัมพันธ์
	r	P	
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร	0.408	0.000**	ปานกลาง
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.504	0.000**	ปานกลาง
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.529	0.000**	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.512</b>	<b>0.000**</b>	<b>ปานกลาง</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.512$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์กับความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน กล่าวคือ ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $r = 0.529$ ) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ( $r = 0.504$ ) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $r = 0.408$ ) โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทุกด้าน ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.3 โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล

ตารางที่ 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ กับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล

(n = 104)

ความผูกพันต่อองค์การ	ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ		ระดับความสัมพันธ์
	r	P	
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	0.437	0.000**	ปานกลาง
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	0.481	0.000**	ปานกลาง
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	0.506	0.000**	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.503</b>	<b>0.000**</b>	<b>ปานกลาง</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.503$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์กับความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน กล่าวคือ ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ( $r = 0.506$ ) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ( $r = 0.481$ ) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ( $r = 0.437$ ) โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทุกด้าน ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

ตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

(n = 104)

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน		ระดับ ความสัมพันธ์
	r	P	
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.422	0.000**	ปานกลาง
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.434	0.000**	ปานกลาง
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.426	0.000**	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.451</b>	<b>0.000**</b>	<b>ปานกลาง</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.451$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์กับความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน กล่าวคือ ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $r = 0.434$ ) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ( $r = 0.422$ ) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $r = 0.426$ ) โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทุกด้าน ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

ตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

(n = 104)

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน		ระดับ ความสัมพันธ์
	r	P	
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.502	0.000**	ปานกลาง
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.591	0.000**	ปานกลาง
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.601	0.000**	สูง
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.600</b>	<b>0.000**</b>	<b>สูง</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.600$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์กับความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน กล่าวคือ ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $r = 0.601$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $r = 0.591$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ( $r = 0.502$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.6 ประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

ตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

(n = 104)

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านประชาธิปไตย ในองค์กร		ระดับ ความสัมพันธ์
	r	P	
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.348	0.000**	ต่ำ
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.530	0.000**	ปานกลาง
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.586	0.000**	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.524</b>	<b>0.000**</b>	<b>ปานกลาง</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.524$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์กับความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน กล่าวคือ ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $r = 0.586$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $r = 0.530$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ( $r = 0.348$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.7 ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

ตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

(n = 104)

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านความสมดุลระหว่าง หน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว		ระดับ ความสัมพันธ์
	r	P	
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.623	0.000**	สูง
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.696	0.000**	สูง
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.699	0.000**	สูง
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.713</b>	<b>0.000**</b>	<b>สูง</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.713$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์กับความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน กล่าวคือ ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $r = 0.699$ ) รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $r = 0.696$ ) และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ( $r = 0.623$ ) โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทุกด้าน ตามลำดับ



สมมติฐานที่ 2.8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล

ตารางที่ 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม กับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล

(n = 104)

ความผูกพันต่อองค์การ	ด้านความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม		ระดับ ความสัมพันธ์
	r	P	
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร	0.876	0.000**	สูงมาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.751	0.000**	สูง
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.663	0.000**	สูง
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.799</b>	<b>0.000**</b>	<b>สูงมาก</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล อยู่ในระดับสูงมาก ( $r = 0.799$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์กับความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน กล่าวคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ( $r = 0.876$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $r = 0.751$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $r = 0.663$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ตามลำดับ

ตารางที่ 34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

(n = 104)

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน								ความผูกพันต่อองค์กร				
	คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ประชาธิปไตยในองค์กร	ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว	ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร
คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.000	0.698**	0.568**	0.475**	0.681**	0.644**	0.605**	0.479**	0.787**	0.420**	0.525**	0.553**	0.532**
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	-	1.000	0.692**	0.588**	0.644**	0.583**	0.691**	0.508**	0.830**	0.408**	0.504**	0.529**	0.512**
โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ	-	-	1.000	0.826**	0.700**	0.597**	0.767**	0.586**	0.874**	0.437**	0.481**	0.506**	0.503**
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	-	-	-	1.000	0.679**	0.415**	0.682**	0.511**	0.787**	0.422**	0.434**	0.426**	0.451**
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	-	-	-	-	1.000	0.730**	0.649**	0.567**	0.502**	0.591**	0.601**	0.869**	0.600**
ประชาธิปไตยในองค์กร	-	-	-	-	-	1.000	0.632**	0.405**	0.348**	0.530**	0.586**	0.790**	0.524**
ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว	-	-	-	-	-	-	1.000	0.729**	0.623**	0.696**	0.699**	0.881**	0.713**
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	-	-	-	-	-	-	-	1.000	0.706**	0.876**	0.751**	0.663**	0.799**
ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	1.000	0.596**	0.683**	0.696**	0.699**
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.000	0.832**	0.711**	0.886**
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.000	0.964**	0.991**
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.000	0.953**
ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ตามตารางที่ 35 ดังนี้

ตารางที่ 35 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบ	
	เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>		
1. เพศ	-	✓
2. อายุ	-	✓
3. สถานภาพ	-	✓
4. ระดับการศึกษา	-	✓
5. ระดับตำแหน่ง	-	✓
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	-	✓
7. อัตราเงินเดือน	-	✓
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	-
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓	-
3. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ	✓	-
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓	-
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	✓	-
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	✓	-
7. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว	✓	-
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓	-

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ เกษตรตำบล หรือ ข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติงานและมีหน้าที่รับผิดชอบงานส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล ในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ 25 อำเภอ จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ประมวลผลแบบสอบถามด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที กรณีที่ปัจจัยส่วนบุคคลมี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) กรณีที่ปัจจัยส่วนบุคคลมีมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป โดยหากผลการวิเคราะห์พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ไว้ที่ระดับ .05

#### สรุปผลการวิจัย

##### 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของเกษตรกรตำบล

เกษตรกรตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 เพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 ส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปี - 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาคืออายุ 41 ปี - 50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส

จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ตามลำดับ ด้านระดับตำแหน่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 และระดับปฏิบัติการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 ตามลำดับ โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่ น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมาคือ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปี - 20 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 และปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ อัตราเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ น้อยกว่า 25,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ 25,000 บาท - 35,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 และมากกว่า 35,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

## 2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล

เกษตรกรตำบลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.718$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{x} = 4.080$ ) รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ( $\bar{x} = 3.983$ ) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{x} = 3.983$ ) ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ( $\bar{x} = 3.875$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{x} = 3.623$ ) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $\bar{x} = 3.577$ ) และด้านประชาธิปไตยในองค์กร ( $\bar{x} = 3.435$ ) ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\bar{x} = 3.399$ ) โดยอยู่ในระดับปานกลาง

## 3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

เกษตรกรตำบลมีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.135$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ( $\bar{x} = 4.221$ ) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $\bar{x} = 4.106$ ) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{x} = 4.085$ ) โดยอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน ตามลำดับ

## 4. ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

สมมติฐานที่ 1 เกษตรตำบลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เกษตรตำบลที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

### 5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.699$ ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $r = 0.799$ ) โดยอยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ( $r = 0.713$ ) อยู่ในระดับสูง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $r = 0.600$ ) อยู่ในระดับสูง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $r = 0.532$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ( $r = 0.524$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $r = 0.512$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ( $r = 0.503$ ) อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $r = 0.451$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

### อภิปรายผล

จากงานวิจัยนี้ สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

#### 1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล

เกษตรกรตำบลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สำหรับด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเกษตรกรตำบลถือเป็นอาชีพที่มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่กว้าง ทำงานหลายมิติ และมีปริมาณงานค่อนข้างมากต่อการดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และยกระดับเกษตรกร กลุ่มเกษตรกร องค์กรเกษตรกรในทุก ๆ ด้าน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นเกษตรกรตำบลรู้สึกภาคภูมิใจ และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในสายตาของบุคคลในสังคม จึงประเมินว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมสูงกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่ง Walton (1973) ได้กล่าวว่า ความ

เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับฝึชชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ สำหรับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงาน เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรมการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหา ก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ฟิงกระทำ เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต สำหรับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ 1) มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง 'ได้รับฝึชชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น 2) มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น 3) โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ และ 4) ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ นอกจากนี้ การประเมินว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมน้อยกว่าด้านอื่น ๆ นั้น อาจเนื่องมาจาก ความไม่พึงพอใจกับอัตราเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพงศภัค วิ่งเร็ว (2559) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ ที่พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤดิมีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันวนิ ประกอบของ (2560) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันท์ ลีอิสสรพงษ์ (2560) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรม จริยธรรมของผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศ โสภา ทิมาวงค์ (2560) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนวัช ลีมวารากร (2563) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน โดยผลจากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงที่สุด รองลงมาคือ การบูรณาการทางด้านสังคม การพัฒนาความสามารถของบุคคล และความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และสอดคล้องกับการศึกษา วิจัยของ ปิยธิดา วงศ์พำห้ (2559) เรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่ง ย่านเจริญนคร โดยพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล

## 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

เกษตรกรตำบลมีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร โดยมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ โดย Fristin, Nimran, Musadieq and Utami (2019) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริง มีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และพร้อมที่จะสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ด้านความเต็มใจจะทุ่มเทกำลังความสามารถและความพยายามเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่เต็มใจจะเสียสละและอุทิศตนเพื่อทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร แสดงถึงความต้องการและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร รู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร พร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเองคือสมาชิกในองค์กร และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่คอยสนับสนุนและสร้างสรรค์ให้องค์การดีขึ้น ทั้งนี้ การที่เกษตรกรตำบลมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กรสูงที่สุด อาจเนื่องมาจาก องค์กรมีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่สอดคล้องกับตัวเกษตรกรตำบลเอง รวมทั้งรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นเกษตรกรตำบล สำหรับด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดนั้น อาจเนื่องมาจาก เกษตรตำบลรู้สึกค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นไม่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ปิยธิดา วงศ์พำห้ (2559) เรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็น



สมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่ง ย่านเจริญนคร ที่พบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมระดับ 5 ดาว แห่งหนึ่ง ย่านเจริญนครที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทนิต ชุตินญาวัฒน์ (2559) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสัตวแพทย์สถานพยาบาลสัตว์ ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากสำหรับรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นสูงสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลสัตว์ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา ออมสินสมบุรณ์ (2559) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกรมแพทย์ทหารบก พบว่า ข้าราชการกรมการแพทย์ทหารบกมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งทั้ง 3 ด้าน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พูนพงษ์ ภูนา (2561) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ซึ่งพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับรายด้านจากมากไปน้อย คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน ความเชื่อถือนยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน

### 3. ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล

ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบล พบว่า เกษตรตำบลที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่า ไม่ว่าเกษตรกรตำบลจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง อายุ น้อยหรืออายุมาก บรรจุในช่วงอายุที่ต่ำหรือสูง สถานภาพโสด สมรส หย่าร้าง/หม้าย การศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี ระดับตำแหน่งปฏิบัติการ ชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ อายุการราชการน้อยหรือมาก และเงินเดือนแตกต่างกันอย่างไร ก็ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เพราะมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ

องค์กร และปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยธิดา วงศ์พำห้ (2559) เรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อ องค์กรและการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่ง ย่านเจริญนคร โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และแผนกแตกต่างกัน ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่ง ย่านเจริญนคร ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริญญา ออมสินสมบูรณ์ (2559) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อ องค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกรมแพทย์ทหารบก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับชั้นยศ ระดับรายได้ ประสบการณ์ในการทำงานในกรมการแพทย์ทหารบก ระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษา ของณิษฐา จามร โชติปรีชา และ จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ (2560) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดอุบลราชธานี โดยผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์กรในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมน พาวเวอร์ สาขาลำพูน) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับ การศึกษา และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

#### 4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ เกษตรตำบล

คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวม อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 8 ด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม 2) ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับ ชีวิตส่วนตัว 3) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 4) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม 5) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 6) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 7) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ และ 8) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ อาจหมายความว่า หากคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ความผูกพันต่อ องค์กรของเกษตรกรตำบลเพิ่มขึ้น กล่าวคือ เมื่อมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้เกษตรกร ตำบลมีความรัก พร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร ยอมรับคำนิยาม พร้อมที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก

ขององค์กร ช่วยลดปัญหาการลาออก โอน ย้ายงาน รวมถึงอาจเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ของเกษตรกรตำบลอีกด้วย ทั้งนี้ ควรส่งเสริมให้เกษตรกรตำบลมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ และ เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ หุมภูซัย (2561) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศ ไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) และพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สอดคล้องกับการศึกษาของ อมราพร แยมขจร (2559) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการ ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทนิศ ชุตินาถวัฒน์ (2559) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของสัตวแพทย์สถานพยาบาลสัตว์ ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตในการ ทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์สูง ที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

#### 1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบล จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เกษตรตำบลมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่อง ความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ได้รับ น้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาเรื่อง ระบบค่าตอบแทน กล่าวคือ ควรมีเงินเพิ่ม/เงินประจำตำแหน่งเพื่อเป็นค่าตอบแทนแก่เกษตรกรตำบลที่ ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางอาชีพ เพื่อลดความแตกต่างของอัตราค่าตอบแทนของภาคราชการ กับอัตราตลาด และเพื่อแก้ปัญหาการสูญเสียกำลังคนในภาคราชการ รวมทั้งควรพิจารณาเรื่อง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของเกษตรกรตำบลให้เป็นไปตามที่ได้ปฏิบัติงานจริง

1.1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เกษตรตำบลมีคุณภาพชีวิตใน การทำงาน เรื่อง องค์กรมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณภาพ และปลอดภัยต่อสุขภาพ น้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนทรัพยากรในการทำงานที่มีคุณภาพ ปลอดภัย ไม่สุ่มเสี่ยงต่อร่างกายให้ เพียงพอและทั่วถึงต่อปริมาณงานและผู้ปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

1.1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ เกษตรตำบลมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่อง การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม และใช้ความสามารถ/ทักษะในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด อาจเนื่องมาจาก งานที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่เป็นงานนโยบายจากบนลงล่าง และมีปริมาณมาก ซึ่งบางนโยบายได้กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนมาเรียบร้อยแล้ว เกษตรตำบลจึงทำหน้าที่เพียงนำนโยบายไปปฏิบัติ ทำให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่ไม่ท้าทายเท่าที่ควร สำหรับนโยบายที่ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการมาให้ บางครั้งเกษตรตำบลไม่ได้มีความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบระยะเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดและเร่งรัด ดังนั้น องค์กรควรมอบหมายงานที่มีแนวทางที่ชัดเจน มีกรอบในการปฏิบัติ แต่มีความยืดหยุ่นในการดำเนินการตามสถานการณ์ที่เหมาะสม โดยไม่ขัดต่อกฎระเบียบของทางราชการ ประกอบกับควรเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน และเลือกงานให้เหมาะสมกับคนด้วย

1.1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เกษตรตำบลมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่อง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนางาน หรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้น น้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากจากหน่วยงานมีโครงสร้างระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น (ระดับชำนาญการพิเศษ) จำนวนน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนเกษตรตำบลทั้งหมดในสังกัด ประกอบกับกรมส่งเสริมการเกษตรได้กำหนดเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่มีหลักเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเพิ่มมากขึ้น เช่น ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการพิเศษ (ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ) ภายใต้สำนักงานเกษตรอำเภอ ต้องดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ในหน่วยงานส่วนภูมิภาค (สำนักงานเกษตรจังหวัด/อำเภอ) ไม่น้อยกว่า 7 ปี และปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานภายใต้สำนักงานเกษตร อำเภอมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดคุณสมบัติ เฉพาะตำแหน่งของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการพิเศษไว้ว่า ต้องดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่ไม่ได้มีกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แล้ว อาจทำให้เกษตรตำบลรู้สึกไม่มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาเพิ่มระดับชำนาญการพิเศษในแต่ละอำเภอให้มากขึ้น หรือปรับลดหลักเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่งชำนาญการให้เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่เกษตรตำบลในการดำรงอยู่ในฐานะสมาชิกขององค์กรต่อไป

1.1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เกษตรตำบลมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่อง ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา น้อยที่สุด ดังนั้น องค์กร

ควรมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลถึงความสุขในการทำงานของเกษตรกร ตำบล และประสิทธิผลขององค์กรด้วย เช่น การจัดกิจกรรมกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมใน เทศกาลสำคัญต่าง ๆ เช่น กิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ งานเลี้ยงตามโอกาสต่าง ๆ รวมถึงวัน สำคัญทางศาสนา เป็นต้น ทั้งนี้ ยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรอีกด้วย

1.1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร เกษตรตำบลมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่อง ทุกคนในหน่วยงาน ได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ น้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับเกษตรกรตำบลทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารต้องประเมินผลเรื่องต่าง ๆ ตามความสามารถ และตามผลงานที่แท้จริง โดยมองจากปัจจัย ใ้รอบด้านทั้งที่วัดเป็นตัวเลขได้ และในส่วนที่ต้องใช้ดุลยพินิจ ต้องทำอย่างมีระบบตามความ เหมาะสม รวมทั้งต้องฟังความเห็นจากบุคคลอื่น ๆ รอบตัวของผู้นักประเมินด้วย และที่สำคัญจะต้องมี ระบบให้ผู้ถูกประเมินร้องเรียนโต้แย้งได้ ถ้าคิดว่าเป็นธรรม

1.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว เกษตรตำบลมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน เรื่อง ความพึงพอใจกับเวลาในการทำงานของท่าน และการมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ น้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากเกษตรกรตำบลมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่กว้าง ทำงานหลายมิติ และมีปริมาณงานค่อนข้างมาก ทั้งงานจากงบกรมส่งเสริมการเกษตร งบจังหวัด งบองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ ยังต้องสนับสนุนงานขององค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม จึงทำให้บางจังหวะบางช่วงเวลา เกษตรตำบลขาดสมดุลในชีวิต ไม่มี อิสระจากงาน ไม่มีเวลาผ่อนคลายและพักผ่อนที่เหมาะสม ดังนั้น องค์กรสามารถช่วยส่งเสริมการ สร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) ที่ดีได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น กำหนดนโยบาย องค์กรในเรื่อง Work Life Balance ที่ชัดเจน ให้โควต้า Work from Home / Remote Working โดยให้ เกษตรตำบลบริหารตนเอง แต่ต้องทำงานให้สำเร็จลุล่วงให้ได้ สามารถทำงานที่บ้านหรือที่ไหนก็ได้ เพียงแค่ให้งานเสร็จทันเวลาและมีประสิทธิภาพ จัดคลาสออกกำลังกายให้เป็นสวัสดิการหรือจัด พื้นที่ตลอดจนเตรียมอุปกรณ์ออกกำลังกายให้เกษตรกรตำบลได้ผ่อนคลายอย่างอิสระ หรือจัดให้มีการ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี เป็นต้น ซึ่งท้ายที่สุดเกษตรกรตำบลที่มีสมดุลชีวิตที่ดี จะสามารถทำงาน ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างดีในระยะยาวได้ด้วย

1.1.8 ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เกษตรตำบลมีคุณภาพชีวิตใน การทำงาน เรื่อง องค์กรได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม น้อยที่สุด ดังนั้น องค์กร ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างรากฐานขององค์กรให้แข็งแกร่ง สร้างภาพลักษณ์ สร้างความมี ตัวตน มีพื้นที่ข่าว ด้วยการสื่อสารต่อเนื่อง เพราะยิ่งพบเจอบ่อย ได้เห็นบ่อย จะนำไปสู่ความเชื่อ ความเชื่อมั่น และความน่าเชื่อถือในที่สุด องค์กรจึงต้องอาศัยช่องทางต่าง ๆ ทั้งออนไลน์

ออฟไลน์ ในการสร้างการรับรู้อย่างต่อเนื่อง อย่าหยุด เพราะเมื่อใดที่หยุด เกษตรกร หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก็จะค่อยๆ ลืมองค์การไป นอกจากนี้ ควรต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การรูปแบบใหม่ที่ทำให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของบุคลากร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม ริเริ่ม และตัดสินใจ เพื่อดูแลรักษาบุคลากรในองค์การให้ทำงาน ได้อย่างมีความสุข เมื่อภาพรวมภายในองค์การดี การบอกต่อเกี่ยวกับภาพลักษณ์ขององค์การก็จะแพร่หลายสู่แวดวงภายนอกไปโดยอัตโนมัติ

## 1.2 ความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบล จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เกษตรตำบลมีความผูกพันต่อองค์การในเรื่อง การมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เพื่อประโยชน์ขององค์การ ถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่อยู่ในความรับผิดชอบ น้อยที่สุด เมื่อพิจารณาจากคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่า ด้านประชาธิปไตยในองค์การมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจาก การไม่ได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ ดังนั้น องค์การต้องเร่งสร้างความเชื่อมั่นให้แก่เกษตรกรตำบล โดยปรับปรุงการจัดสวัสดิการให้เหมาะสม การประเมินผลเรื่องต่าง ๆ ตามความสามารถ และตามผลงานที่แท้จริง โดยมองจากปัจจัยให้รอบด้านอย่างเป็นระบบ

1.2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เกษตรตำบลมีความผูกพันต่อองค์การ เรื่อง ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้้องค์การนี้ประสบความสำเร็จ น้อยที่สุด เมื่อพิจารณาจากคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจาก การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนางานหรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ดังนั้น องค์การควรปรับปรุงโครงสร้างระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นให้มีมากขึ้น รวมทั้งลดปรับลดหลักเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่เกษตรกรตำบล

1.2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เกษตรตำบลมีความผูกพันต่อองค์การเรื่อง การจะทำงานอยู่องค์การนี้ตลอดไปตราบเท่าที่้องค์การยังดำรงอยู่ น้อยที่สุด เมื่อพิจารณาจากคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจาก การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนางานหรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้น เส้นทางความก้าวหน้าในงานน้อยกว่าองค์การอื่น ประกอบกับภารกิจงานที่ล้นคน ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ จึงทำให้เกษตรกรตำบล

บางส่วนมีความคิดที่จะมองหาองค์การที่ตอบโจทย์บริบทหรือสอดคล้องกับความต้องการของชีวิตได้มากกว่า ดังนั้น องค์การจึงควรพิจารณาดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของเกษตรกรตำบลในทุกมิติ เพื่อให้เกษตรกรตำบลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และส่งผลต่อการคงความเป็นสมาชิกขององค์การไว้

1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบลภาพรวมน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจาก เกษตรตำบลมีความรู้สึกรว่าไม่ได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนระดับสู่ระดับที่สูงขึ้นเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องโครงสร้างระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นมีจำนวนน้อย หรือเรื่องหลักเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น องค์การควรสนับสนุนให้เกษตรกรตำบลได้รับโอกาสในการขยายขีดความสามารถ ได้พัฒนาทักษะความรู้ มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง เพื่อให้เกษตรกรตำบลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดอื่น ๆ เพื่อทำการเปรียบเทียบ และรวบรวมเป็นฐานข้อมูลเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบายการส่งเสริม สนับสนุนพัฒนา ผู้การยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของเกษตรกรตำบลต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยด้านตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ การสื่อสารในองค์การ ปัจจัยสนับสนุนที่ทำให้เกษตรกรตำบลอยากร่วมงานกับองค์การ เป็นต้น

2.3 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการเพิ่มแบบสอบถามเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการประชุมกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม. (2559). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- จริยา ลาดคำกรุง. (2559). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความยุติธรรมในองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- จิตติ กิตติเลิศไพศาล, ชاکริต ชาญชิตปรีชา, โสภักย์ วรวิวัฒน์ และศิวดล ยาคสัย. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3. วารสารเกษมบัณฑิต, 19 (ฉบับพิเศษเดือน มีนาคม 2561), 32-33
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). บรรยากาศต่อองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- โชติวิทย์ วัฒนาศีรี. (2561). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการในกองทัพเรือในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ณิชชา จามร โชติปรีชา และ จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดอุบลราชธานี. ใน การประชุมวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 655-660. (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์)
- ธัญญธร จันทร์มหา. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนครชลบุรี. (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ธันวี ประกอบของ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- นนทยิต ชุตินุวัฒน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสัตวแพทย์สถานพยาบาลสัตว์ ในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).



## บรรณานุกรม

- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior). (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยธิดา ว่างศพ่าห์. (2560). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่ง ย่านเจริญนคร. (ค้นคว้าอิสระธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม. (รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- พงศ์ศักดิ์ ว่างเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ. (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พรพิตรา ธรรมชาติ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของ กลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- พิศโสภา ทีฆาวงค์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์สาขารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- พูนพงษ์ คุนา. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- เพ็ญภัตสรณ์ พุ่มพฤษ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุนันท์ ลีอิสสรพงษ์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรม จริยธรรมของผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: แอร์บอร์น พรินต์.

## บรรณานุกรม

- อนงค์ศิริ โธมโตดม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัด  
 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อนวัช ลิ้มวารกร. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
 ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน. (สารนิพนธ์ธุรกิจ  
 มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment). *จุฬาลงกรณ์  
 ธุรกิจปริทัศน์*, 34(9), 34-41.
- อรัญญา ออมสินสมบุรณ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพัน  
 ต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกรมแพทย์ทหารบก.  
 (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- อนิวัตต์ สุวรรณศิลป์. (2559). ผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความ  
 ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ผู้ผลิตเหล็กแผ่นเคลือบโลหะในนิคม  
 อุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด). (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- อมราพร แยมขจร. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
 บริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- อารีชา การ์ดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. (วิทยานิพนธ์รัฐ  
 ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
 กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส  
 (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ  
 มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).

## BIBLIOGRAPHY

- Adnan, S., Nhaily, A., and Wang, H. (2018). **To evaluate and study the relationship between employees' commitment and individual performance.**  
(The Master's Thesis in Business Administration, Linnaeus University).
- Aldag, R.J. and Stearns. T.M. (1987). **Management: Functions and responsibilities.**  
New York: Harper & Row Publishers.
- Allen, N.J, and 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.
- Bruce, W.M., & Blackburn, J.W. (1992). **Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Recourse Professionals.** Westport: Quaorum Books.
- Burmansah, A., Sujanto, B., and Mukhtar, M. (2019). Work-life quality, job involvement, and affective commitment of school teachers. **International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)**, 8(29), 159-164.
- Certs, S.C. (1989). **Principles of Modern Management.** Boston: Allyn & Bacon.
- Fristin, Y., Nimran, U., Musadieq, M.A., & Utami, H.N. (2019). The relationship among super leader, perceived organizational support and work performance: Mediated by work satisfaction and employee engagement. **International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)**, 8(4), 2406-2415.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (2000). **Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work.** 7<sup>th</sup> ed. Upper Saddle River: Prentice-Hall International.
- Huse, E.F. and Cumings, T.G. (1985). **Organization Development and Change.** New York: West Publishing.
- Jayakumar, A., and Kalaiselvi, K. (2012). Quality of work life: An overview. **International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research**, 1(10), 140-151.
- McMillan, J. H., and Schumacher, S. (2001). **Research in Education.** A Conceptual Introduction. 5th ed. Longman: Boston.

## BIBLIOGRAPHY

- Rameshkumar, M. (2019). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment: A study on Indian seafaring officers. **The Asian Journal of Shipping and Logistics**, 36(3), 1-8.
- Risla, M.K.F., and Ithrees, A.G.I.M. (2018). The impact of quality of work life on organizational commitment with special reference to department of community based corrections. **Global Journal of Management and Business Research**, 18(1), 21-29.
- Rubinstein, S.P. (1983). **Quality Systems and Principles of QWL**. In Skrovan D.J., ed. **Quality of work life: Perspectives for business and the public sector**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Sahni, J. (2019). Role of quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. **International Journal for Quality Research**, 13(2), 285-300.
- Steers, R. M. and Porter, L. W. (1983). **Motivation and Work Behavior**. (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw - Hill.
- Swamy, D.R., Nanjundeswaraswamy, T.S., and Rashmi, S. (2015). Quality of work life: Scale development and validation. **International Journal of Caring Sciences**, 8(2), 281-300
- Tripathy, L.K. (2017). Impact of quality of work-life on job performance. **International Journal of Business Marketing and Management**, 2(10), 11-14.
- Valeau, P., Willems, J., and Parak, H. (2016). The effect of attitudinal and behavioral commitment on the internal assessment of organizational effectiveness: A multilevel analysis. **Voluntas**, 27(1), 2913–2936.
- Walton, R.E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. **Sloan Management Review**, 15(1), 11-21.
- Warther, W.B. and Davis, K. (1996). Human resource and personnel management. New York: Mc Graw-Hill.



ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

### เรื่อง

## ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่

### เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ โดยแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิจัยให้เห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อท่านและองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่แต่ประการใด ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบถ้วนทุกข้อที่ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของท่าน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปจรรย์ แน่นหนา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผู้วิจัย

## แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [ ] หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

[ ] ชาย

[ ] หญิง

2. อายุ

[ ] น้อยกว่า 30 ปี

[ ] 30 ปี - 40 ปี

[ ] 41 ปี - 50 ปี

[ ] มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

[ ] โสด

[ ] สมรส

[ ] หย่าร้าง/หม้าย

4. การศึกษา

[ ] ปริญญาตรี

[ ] สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่ง

[ ] ปฏิบัติการ

[ ] ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร

[ ] น้อยกว่า 10 ปี

[ ] 10 ปี - 20 ปี

[ ] มากกว่า 20 ปี

7. อัตราเงินเดือน

[ ] น้อยกว่า 25,000 บาท

[ ] 25,000 – 35,000 บาท

[ ] มากกว่า 35,000 บาท

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

เกณฑ์การให้คะแนน

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 = เห็นด้วย

3 = ไม่แน่ใจ

2 = ไม่เห็นด้วย

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
1.1 ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนประจำที่ท่านได้รับ					
1.2 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปริมาณงาน และลักษณะงานที่รับผิดชอบ					
1.3 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
1.4 ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ					
<b>2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
2.1 องค์กรของท่านมีความเข้มงวดเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ					
2.2 องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณภาพ และปลอดภัยต่อสุขภาพ					
2.3 องค์กรของท่านให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน					
2.4 องค์กรของท่านมีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ					
<b>3. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ</b>					
3.1 ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม และใช้ความสามารถ/ทักษะในการปฏิบัติงาน					
3.2 งานที่ทำอยู่ช่วยให้ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้ ความสามารถ					
3.3 งานที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่ท่านใช้วิธีการเดิม ๆ โดยไม่ได้คิดแปลงวิธีการทำงานใหม่ ๆ					
3.4 ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน					



คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>					
4.1 ท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานในองค์กรของท่าน อย่างชัดเจน					
4.2 ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาของ ท่านเป็นอย่างดี					
4.3 ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความก้าวหน้าและความ มั่นคงในอาชีพ					
4.4 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนางาน หรือเลื่อน ระดับให้สูงขึ้น					
<b>5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>					
5.1 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของ ท่าน					
5.2 ในองค์กรของท่านมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดเวลา					
5.3 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
5.4 องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้มีการทำงาน ร่วมกัน พบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
<b>6. ประชาธิปไตยในองค์กร</b>					
6.1 ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ					
6.2 องค์กรของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล					
6.3 ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ					
6.4 ความเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับและนำไป ปฏิบัติ					
6.5 ท่านมีสิทธิที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยอิสระ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>7. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว</b>					
7.1 ปริมาณงานที่รับผิดชอบของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และครอบครัว					
7.2 ท่านมีความพึงพอใจกับเวลาในการทำงานของท่าน					
7.3 ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ					
7.4 ท่านมีเวลาทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย					
7.5 ท่าน ไม่มีภาระผูกพันเมื่อหมดเวลาทำงาน					
<b>8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>					
8.1 องค์กรของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม					
8.2 ท่านรู้สึกว่าการของท่านเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
8.3 องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

เกณฑ์การให้คะแนน

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 = เห็นด้วย

3 = ไม่แน่ใจ

2 = ไม่เห็นด้วย

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร</b>					
1.1 ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นในนโยบายและวิธีการบริหารงานโดยภาพรวม					
1.2 เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับท่านมีความสอดคล้องกัน					
1.3 ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เพื่อประโยชน์ขององค์กร ถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
1.4 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นเกษตรตำบล และมักพูดถึงองค์กรว่าเป็นองค์กรที่ดีให้กับบุคคลภายนอกฟังเสมอ					
1.5 ท่านรู้สึกว่าท่านคิดถูกที่เลือกทำงานในองค์กรแห่งนี้					
<b>2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>					
2.1 ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น					
2.2 ท่านตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรนี้ประสบความสำเร็จ					
2.3 ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
2.4 ท่านพยายามทำงานของท่านให้ดีที่สุด เพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร					
2.5 ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทให้การปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนไม่มากนัก					
2.6 ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรเสมอ					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของ องค์กร					
3.1 ท่านรู้สึกว่าการเป็นบุคลากรขององค์กรนี้เป็นสิ่งที่มี ความหมายและภาคภูมิใจ					
3.2 องค์กรและตัวท่านจะเติบโตไปพร้อมกัน					
3.3 ท่านจะทำงานอยู่องค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรยังดำรง อยู่					
3.4 จากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับองค์กร ท่านรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร					
3.5 สำหรับท่านแล้ว องค์กรนี้ถือว่าเป็นบ้านหลังที่สองของท่าน					

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวปาจริย์ แน่นหนา
วัน/เดือน/ปีเกิด	27 กันยายน 2527
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2549 วิทยาศาสตรบัณฑิต (เกษตรศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2552 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต (ปฐพีวิทยา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2552 นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ สำนักงานเกษตรจังหวัดนครปฐม กรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. 2553-2557 นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ - ชำนาญการ สำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. 2561-2564 นักวิชาการเกษตรชำนาญการ – ชำนาญการพิเศษ กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. 2564-ปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สถาบันเกษตรราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์