

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การ

กรณีศึกษา : สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม¹

Quality of life influencing personnel engagement in the organization

Case Study : Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture.

ศิวชญา ณ ราช²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 10 คน เพื่อศึกษาเชิงลึกและรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็น ที่ต้องการ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาทักษะความรู้และเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพล ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต ความผูกพัน อิทธิพล

Abstract

The objectives of this research are to study 1) To study the quality of working life of personnel, positions of policy analyst and plans. Of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture 2) To study the organizational commitment of personnel, positions of analysts, policies and plans 3) To study quality of working life influencing organizational engagement of policy and planning analysts. Of the Office of the Permanent Secretary, A questionnaire was obtained from a sample of 10 people to study in depth and detail on the desired issue. Data collected by formal interviews Data analysis And present the research results in a descriptive format. At a high level is the stability of the work. followed by Quality of life in compensation Working environment To develop skills and knowledge and propose creativity And the

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การ
กรณีศึกษา : สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

progress and stability in work Influence organizational engagement of personnel in policy and planning analyst positions. Of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture.

Keywords: Quality of life, Attachment, Influence

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถานการณ์ทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความผันผวนของของ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง อีกทั้งยังเกิดโรคติดเชื้อโคโรนา 2019 (COVID – 19) ที่มีการระบาดอย่างรุนแรง สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ในแต่ละองค์กร ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลกระทบต่อทั้งในด้าน บวกและลบต่อองค์กร เช่น องค์กรดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ นโยบาย ในการทำงานที่เข้มงวด รัดกุม และมีเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร จากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วบุคลากรที่ปฏิบัติงานจะมีความกดดันในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งความ กัดดันต่าง ๆ อาจส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรลดลงเรื่อย ๆ และออกไปหาองค์กรที่ดีกว่า เพื่อ ความก้าวหน้า ผลตอบแทน และสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น องค์กรใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ สิ่งที่ต้อง คำนึงถึงคือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุดในการบริหารองค์กรให้ เจริญรุ่งเรืองได้นั้น ต้องยึดองค์ประกอบ 6M's คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) เครื่องจักร (Machine) การบริหาร (Management) และขวัญและกำลังใจ (Morale) เมื่อพิจารณาจากทั้ง 6 องค์ประกอบ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ “คน” ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด โดยองค์การที่ประสบความสำเร็จหลายแห่ง ต่างก็มีทรัพยากรบุคคล ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญ ที่จะสามารถขับเคลื่อน ให้องค์การเจริญก้าวหน้า ประสบ ความสำเร็จในที่สุด ด้วยเหตุนี้การดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารขององค์กรต้องตระหนักและ ให้ความสำคัญ รวมทั้งดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเหล่านั้น ซึ่งจากการศึกษาวิจัยหลายชิ้นได้มีผลยืนยันว่า ความรู้สึกผูกพัน ในองค์กรของบุคลากรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งผลให้องค์การมี ประสิทธิภาพสูงขึ้น เพิ่ม ศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนสามารถหาผลกำไรและทำให้ผลประกอบการขององค์กรสูงขึ้น ในขณะที่ความผูกพันของบุคลากรในองค์กรจะช่วยลดอัตรา การลาออกของบุคลากร ลดอัตราการขาดงาน ความท้อแท้หรืออยากลาออกจากงาน จึงอาจกล่าวได้ว่า การสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรเป็น หัวใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของทุกองค์กร

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งอยู่ภายใต้สำนักปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีภารกิจในการพัฒนาการ บริหารของส่วนราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า โดยนำวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และ นวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบราชการ เพื่อประโยชน์ สุขของประชาชน โดยหน้าที่ เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่หัวหน้าส่วนราชการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ มีการติดตาม ประเมินผล และ จัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ และประสานดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ

ร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และส่วนราชการภายในสำนักปลัดกระทรวง และกระทรวง ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากทำให้องค์กรสามารถทราบได้ว่าการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายนั้นประสบผลสำเร็จหรือไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการเพียงไร และไม่สามารถปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร อิทธิพลที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และการบริหารงานบุคคล ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

สมมติฐานการศึกษา

1. บุคลากรตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
2. บุคลากรตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
3. คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้เกิดต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร
กรณีศึกษา : สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นบุคลากรที่เป็นข้าราชการตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหารและกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีจำนวนทั้งสิ้น 10 คน (อ้างอิงจากรอบอัตรากำลัง ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ข้อมูล ณ วันที่ 29 ธันวาคม 2563)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือน เมษายน 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

2. ทราบถึงความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

3. ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับงานวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steer and Porter (1979) ได้สร้างและทดสอบแบบจำลองเกี่ยวกับปัจจัยและผลลัพธ์ของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยแบ่งแบบจำลองออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (antecedents of commitment) โดยมีปัจจัย ดังนี้

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ความต้องการประสบความสำเร็จ ความอิสระ เป็นต้น

1.2 คุณลักษณะของงาน (Job characteristics) ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน (Autonomy) ความหลากหลายในการทำงาน (Variety) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) และโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Opportunity for optional interaction)

1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitudes) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (Met expectation) ความรู้ที่คิดว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal importance) และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ (Organization Dependability)

2. ผลของความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Outcomes of commitment)

ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กร (Steer and Porter, 1979) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมี ความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความต้องการลาออกของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ก็จะมีความต้องการลาออกมากขึ้น แสดงได้ดังนี้

Buchanan (อ้างในสายพิณ สว่างจิต, 2548) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) ออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาทิเช่น สมาชิกมีอายุมากเท่าไร ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน (Role – related Characteristics Factors) โดยมีตัวแปรย่อยที่เป็น ลักษณะของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีโอกาสก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร (Organization Factors) มีตัวแปรย่อยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะการกระจายอำนาจ ในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งาน ของตน ต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ความ เป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

4. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างไรบ้างในลักษณะดังต่อไปนี้ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีความยุติธรรม ในการพิจารณาความดี ความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E. Walton (อ้างถึงใน ศศิธร นิบุณ, 2546, หน้า 12) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยออกหนังสือ Criteria for Quality of Working life ซึ่งมีแนวคิด เกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทน เป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่ง ทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคล นอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงาน แบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์บ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิต การทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตมาตรฐานและสังคม และความยุติธรรม ซึ่งประเมิน ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน กับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงาน ของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

ความเป็นธรรม คือ การประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการ เปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานของตนเองกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆกัน

ความพอเพียง คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นโดยเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา การอบรม การพัฒนาการทางานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาจะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิต ที่เหมาะสม พึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้ ในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึงความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงาน มีอิสระสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้นๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 การกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in The Work Organization) ในการทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมองค์การ ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้องและยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.5 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in The Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/ พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออก ในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในการปฏิบัติงานผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่างๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตน ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจหรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 ความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล ฐานะเปียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลของชีวิตหรือจังหวะชีวิต (Work and The Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้

ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนเองได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

Huse and Cumming (1980 อ้างถึงใน สุเนตร นามโคตรศรี, 2553, หน้า 5-6) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ว่ามี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงาน ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและ ความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

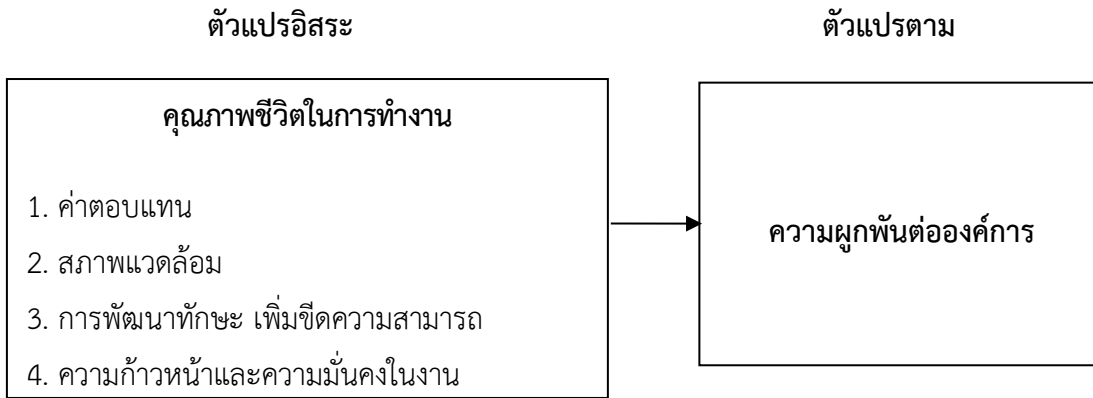
5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความ ยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศของ องค์กรมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม โดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้ศึกษาเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมาจัดจำแนกเป็นประเด็นๆ เรียงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยวิธีการตีความ ตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ทักษะหรือความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และเงินเดือน การประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอที่จะดำรงชีวิตปัจจัยส่วนบุคคล และสวัสดิการของข้าราชการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ก็เป็นสวัสดิการที่ดีทำให้แบ่งเบาภาระไปได้บ้าง

2) ด้านความผูกพันทางสังคม ผู้ปฏิบัติงานมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งหน้าที่กันทำงาน สามารถทำงานร่วมกันได้ และสอนงานในส่วนที่ต้องเรียนรู้ มีการสานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแต่ละฝ่ายและจัดกิจกรรมให้ทำร่วมกัน มากขึ้น ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ให้อิสระในการเสนอความคิดเห็นในการทำงาน และให้มีการเรียนรู้และพัฒนาในด้านต่าง ๆ

3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยรวม ในการปฏิบัติงานมีการแบ่งงานและกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และให้เกิดความสมดุลซึ่งกันและกัน เพื่อหลีกเลี่ยงความกดดันจากการปฏิบัติงาน สามารถใช้เวลากับครอบครัว และการทำกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิตประจำวันได้

2. ทักษะหรือความรู้สึกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต เมื่อไม่มีภาระค่าใช้จ่ายอื่นๆ แต่ในปัจจุบันสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น ทำให้ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตและดูแลครอบครัว แต่ก็ยังมีผู้ปฏิบัติงานที่ยังเห็นว่าไม่เพียงพอและขาดความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นๆ

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนใหญ่คิดว่ามีความสะดวก ปลอดภัย สะอาด และได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) ด้านการพัฒนาทักษะความรู้และเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามีผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ สามารถนำมาปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานได้

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยส่วนใหญ่เห็นว่ารู้สึกมั่นคงต่องานที่ทำอยู่ เพราะเป็นหน่วยงานที่มั่นคงและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งเป็นไปตามระบบราชการ

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน การประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอที่จะดำรงชีวิตปัจจัยส่วนบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541) (อ้างในพัชรภรณ์ ศุภมั่งมี, 2548) กล่าวว่า ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานประกอบด้วย ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เซาว์ปัญญา ระดับ เงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน การมีค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต เมื่อไม่มีภาระค่าใช้จ่ายอื่น ๆ แต่ในปัจจุบันสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น ทำให้ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตและดูแลครอบครัว สอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO (อ้างถึงใน พรนิภา พงศ์พัฒนกิจโชติ, 2547, หน้า 9) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งดูได้จากรายได้ของครอบครัวที่พอเพียงแก่การดำรงชีวิตขั้นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Comings and Worley (อ้างถึงใน ธีรนุช ติระณะประกิจ, 2546, หน้า 23-24) กล่าวถึง รายได้และประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ซึ่งหมายถึง ความเพียงพอของรายได้ที่พนักงานได้รับ รวมถึงค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนด แต่ก็ยังมีผู้ปฏิบัติงานที่ยังเห็นว่าไม่เพียงพอและขาดความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ แนวคิดของ Richard E. Walton (อ้างถึงใน ศศิธร นิปุณณะ, 2546, หน้า 12) กล่าวว่า การทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิต

มาตรฐานและสังคม และความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน กับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน และสวัสดิการของข้าราชการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ก็เป็นสวัสดิการที่ดีทำให้แบ่งเบาภาระไปได้บ้าง สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cumming (1980 อ้างถึงใน สุเนตร นามโคตรศรี, 2553, หน้า 5-6) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนใหญ่คิดว่ามีความสะดวก ปลอดภัย สะอาด และมีความเหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย สอดคล้องกับแนวคิดของแนวคิดของ Richard E. Walton (อ้างถึงใน ศศิธร นิปุณณะ, 2546, หน้า 12) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cumming (1980 อ้างถึงใน สุเนตร นามโคตรศรี, 2553, หน้า 5-6) กล่าวว่า สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงาน ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย และสอดคล้องกับแนวความคิดของ Comings and Worley (อ้างถึงใน ฉิรณัฐ ติระณะประกิจ, 2546, หน้า 23-24) กล่าวถึง สถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาทักษะความรู้และเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้บังคับบัญชาสามารถยอมรับและฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น เสนอความคิดหรือแนวคิดใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งสามารถนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานได้ รวมทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะต่างๆ ผ่านการฝึกอบรมจากของภายในและภายนอกหน่วยงานแต่ในหน่วยงานมีกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งทุกอย่างต้องเป็นไปตามระเบียบ สอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton (อ้างถึงใน ศศิธร นิปุณณะ, 2546, หน้า 12) กล่าวว่า เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ งานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย เมื่อมีการพัฒนาเกิดความผูกพันทางสังคม ผู้ปฏิบัติงานมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งหน้าที่กันทำงาน สามารถทำงานร่วมกันได้ และสอนงานในส่วนที่ต้องเรียนรู้ มีการสานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแต่ละฝ่ายและจัดกิจกรรมให้ทำร่วมกันมากขึ้น และให้มีการเรียนรู้และพัฒนาในด้านต่าง ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974) (อ้างในสายพิณ สว่างจิต, 2548) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การคือปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน (Role – related Characteristics Factors) โดยมีตัวแปรย่อยที่เป็นลักษณะของ

งานได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการทำงานการมีโอกาสก้าวหน้าความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า รู้สึกมั่นคงต่อสถานที่ทำงาน และงานที่ทำอยู่ เพราะสถานที่ทำงานเป็นหน่วยงานราชการซึ่งมีความมั่นคงสูง ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและเป็นงานด้านนโยบายของหน่วยงานและมีก้าวหน้าในตำแหน่ง แต่หน่วยงานยังจะต้องมีสร้างแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรในภาพรวม ทั้งองค์กรให้ดียิ่งขึ้นหรือปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton (อ้างถึงใน ศศิธร นิบุณะ, 2546, หน้า 12) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นโดยเกณฑ์การพิจารณา คือ 1. มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบได้รับมอบหมายงานมากขึ้น 2. มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น 3. โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ และ 4. ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Comings and Worley (อ้างถึงใน อธิรุช ติระณะประกิจ, 2546, หน้า 23-24) กล่าวถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งรวมถึงความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ให้อิสระในการเสนอความคิดเห็นในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Comings and Worley (อ้างถึงใน อธิรุช ติระณะประกิจ, 2546, หน้า 23-24) กล่าวว่า การบริหารงาน ที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง มีความยุติธรรมในการบริหาร มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความเห็นของพนักงานและสอดคล้องกับแนวคิดของ Skrovan (อ้างถึงใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551, หน้า 36) กล่าวว่า Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับความสามารถจากผู้อื่นหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาและนำไปกำหนดเป็นนโยบายให้สอดคล้องกับงานด้านบริหารบุคลากรขององค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและสร้างผูกพันให้แก่บุคลากรองค์กร

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นเพิ่มเติมที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานของ เช่น ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ความเครียด ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร มาเพิ่มเติมในการศึกษา งานวิจัยในครั้งต่อไป เพื่อให้้องค์กรสามารถนำผลจากการวิจัยมาใช้เพื่อปรับปรุงงานด้านการบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้น

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงเพียงตำแหน่งเดียว อาจจะทำให้ผลการศึกษาไม่ตรงกับความจริง เนื่องจากเป็นการตอบคำถามตามความรู้สึกหรือความคิดเห็นส่วนตัว ดังนั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การสำรวจ และการสังเกตการณ์ จะทำให้ผลการศึกษา มีความถูกต้องและแม่นยำมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาภายในหน่วยงานของตนเอง คือ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เท่านั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตและความผูกพันขององค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ และนำมาเปรียบเทียบเพื่อให้เห็นมุมมองที่หลากหลาย เห็นถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพล จะทำให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยควรทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากความคิดเห็นและความรู้สึกของบุคลากรในด้านต่างๆ มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสถานการณ์และโอกาส ซึ่งอาจส่งผลให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงไปด้วย หากทำวิจัยอย่างต่อเนื่องก็เป็นสิ่งที่สามารถช่วยองค์กรให้สามารถหาแนวทางและแก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธีรนุช ติระณะประกิจ. 2546. แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการคลังในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรนิภา พงศ์พัฒนกิจโชติ. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมการจัดหางานในส่วนกลาง. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัชรภรณ์ ศุภมั่งมี. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศศิธร นิปุณณะ. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 9. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สายพิณ สว่างจิต. (2548). ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทมหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- Steers, R.M. & L.W.Porter. (1979). Motivation and Work Behavior. New-York: MC Graw-Hill.