

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

Quality of work life factors affecting the commitment to the organization of local government organizations employees in Nong Bua Lamphu Province

นางสาวทัศนีย์ ยศปัญญา
Miss.Tussanee Yospanya

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภูมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 400 คน ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานโดยใช้สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู เพศหญิง จำนวน 283 คน อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งงานประเภททั่วไป มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และมีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ($\beta = 0.419$) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\beta = 0.196$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\beta = 0.150$) และสุดท้ายด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ($\beta = 0.118$) ตามลำดับ ในทิศทางบวก มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

Research on quality of work factors affecting the commitment to the organization of local governments employees in Nong Bua Lamphu province has a purpose. To study the quality of work factors affecting the commitment to the organization, the sample is local government employees in Nong Bua Lamphu Province. The 400 people used the questionnaire distribution method as a data collection tool, and statistics used to analyze data include frequency, average, percentage, standard deviation and hypothesis test using multiple regression analysis and Pearson correlation coefficient. (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

The results showed that Most of the samples were local government employees. In Nong Bua Lamphu Province Female: 283 Between the ages of 31 and 40, with a bachelor's degree or equivalent. General category positions have a working period. With salary rates ranging from 20,001 - 30,000 baht, the quality of work factor affects the commitment to the organization. Sig. is equal to 0.000, which is less than the statistical significance level of 0.05. ($\beta = 0.419$) Affects the organization's attachment the most. The work-life balance as a whole ($\beta = 0.196$) Characteristic and safe environment ($\beta = 0.150$). Finally, the job description contributes to the social integration of workers. ($\beta = 0.118$) respectively in a positive direction. Influence the organization of local government employees in Nong Bua Lamphu Province. Statistically significant at 0.05

Keywords: Quality of Work Life Factors, Commitment to the organization, local government organizations

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าในการขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อน ในประเทศที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ ประเทศนั้นก็จะมีเจริญก้าวหน้า มีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางสังคม ทางเศรษฐกิจ และทางการเมือง ในทางกลับกันถ้าประเทศใดไม่มีหรือขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ ขาดศักยภาพและไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ประเทศก็จะพัฒนาไปได้อย่างยากและไม่เจริญก้าวหน้า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่นๆ ประเทศต่างๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เพื่อที่จะให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ

ในองค์กรการดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในปัจจุบันหลายๆ องค์กรจึงพยายามค้นหาวิธีแนวทางหรือกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานของตนเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความพยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรของตนหรือเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง บุคลากรจะปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ถ้าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรไม่ดี ก็จะส่งผลให้บุคลากรไม่มีความสุขที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ ไม่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่างๆ ขององค์กร ไม่มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่ต้องการจะเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ในทางกลับกันถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรจะมีความรู้สึกมีความสุขและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนในองค์กรต้องการและประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้นในองค์กรของตนเอง นอกจากปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลต่อองค์กร ถ้าองค์กรสามารถทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพัน หรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ย่อมทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมต่างๆ ขององค์กร ทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และต้องการจะเป็นปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป การดูแลเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารขององค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญที่สุด รวมถึงดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเหล่านั้น เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

สำหรับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ การจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกัน หรือการปรับเปลี่ยน

บุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560, หน้า 75) ในการบริหารงานบุคคลตามความเหมาะสมของท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ อยู่ในการกำกับดูแลของคณะกรรมการระดับต่างๆ ทำให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เป็นอิสระมากนัก ในปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีอุปสรรคและประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะให้อยู่กับองค์กร เพื่อทำหน้าที่ในการบริการ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ได้รับการบริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพตามนโยบายและวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งต้องได้รับความพึงพอใจจากการรับบริการตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดรูปแบบการปกครองให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ในการผลักดันให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับ องค์กร เพื่อความสำเร็จและประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์กร

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและเป็นแนวทางในการแก้ไขคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานของการทำวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Richard E. Walton (1973) ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของ

ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Richard M.Steers (1977) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ เขตจังหวัดหนองบัวลำภู

ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร ประชากร คือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวนทั้งสิ้น 1,308 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ที่ทราบจำนวนที่แน่นอนประชากรมีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ได้คำนวณจากสูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) โดยให้ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ด้วยความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ จำนวน 298 คน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดีตามแนวคิดของ Comrey and Lee (1992)

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตามหลักการของ Richard E. Walton (1973) ซึ่งปรากฏในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ การได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นที่เพียงพอ และต้องเป็นธรรม

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เหมาะสม โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ และสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ มีโอกาสได้ทำงานที่สำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับ

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ ยอมรับและร่วมมือทำงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์และมิตรภาพกับบุคคลอื่น รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน การให้ผลตอบแทนและรางวัลมีความเป็นธรรม มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย เสมอภาค มีเสรีภาพในการพูด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ผู้ปฏิบัติงานใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างสมดุล ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป มีชั่วโมงการทำงานที่

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง กิจกรรมการทำงานมีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม ผู้ปฏิบัติงานมีการยอมรับว่าองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ มีความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสิ่งแวดล้อม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน

ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ (Richard M. Steers, 1977) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกรับรู้ของบุคลากรในองค์กรที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีเป้าหมายที่เหมือนกันของบุคลากร ประกอบด้วย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ผู้วิจัยได้เลือกประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู มีจำนวน 1,308 ราย สืบค้นจากการใช้แบบสอบถาม การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรทั้งหมด และเลือกระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้วิจัยเลือกใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ Taro Yamane (1973,p.886) ใช้สูตรคำนวณได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 306 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยแบ่งประเภทของประชากรออกเป็นแต่ละพื้นที่แล้วจึงสุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งได้เป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

วิธีการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษางานวิจัยและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่จัดทำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามคำแนะนำ
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกัน จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยได้ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค Cronbach's alpha coefficient) ภาพรวมทั้งหมด เท่ากับ 0.957 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ตั้งนั้นเมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาทำทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่เรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบเบื้องต้นในด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความเที่ยงตรงตามโครงสร้างและความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์
2. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 40 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยต้องได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.70 ซึ่งในส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.951 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.880 ถือว่าค่าที่ได้เป็นค่าที่มีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู เพศหญิงจำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 70.75 อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี

จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 63.75 ตำแหน่งงานประเภททั่วไปจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.25 และมีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของโดยรวมแล้วปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.550$) และเมื่อพิจารณารายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.590$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.674$) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.604$) ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.672$) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.752$) ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.625$) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.553$) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.717$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมแล้วความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.542$) และเมื่อพิจารณารายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.565$) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.574$) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.677$) อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ มีมีความเหมาะสมมากในการนำมาเป็นตัวแปรพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) มีระดับความสัมพันธ์กันสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อยู่ที่ 0.771 ($R = 0.771$) และสามารถพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู คือ ร้อยละ 58.6 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.586$) การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นโดยกำหนดสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

H_0 : ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญ

H_1 : มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญ

จากการทดสอบที่กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 นั้น ผลจากการทดสอบได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้น จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 นั่นคือ ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภูได้ อย่างมีนัยสำคัญ $F = 71.502, P < 0.05$

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งผลการศึกษาเป็นไปตาม สมมติฐาน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์กันสูง ($R = 0.771$) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ($\beta = 0.419$) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\beta = 0.196$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\beta = 0.150$) และสุดท้ายด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ($\beta = 0.118$) ตามลำดับ ในทิศทางบวก มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ($\beta = 0.077$) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ($\beta = -0.065$) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\beta = 0.026$) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริม

ความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ประกอบการ ($\beta = -0.011$) ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 แสดงให้เห็นว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด และคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภูมากที่สุดเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านของค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จัดสิ่งแวดล้อมของที่ทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ลักษณะของงานตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลทำให้พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแยกตามตำแหน่งงาน ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทบริหาร
2. ควรจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกตำแหน่งงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาแบบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญญา บุตดาจันทร์. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธัญญารัตน์ สัพโส . (2559). ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร. วารสารบัณฑิตศึกษา. ปีที่ 13 ฉบับที่ 62 กรกฎาคม - กันยายน 2559.
- นางรัชฎา นาจาน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา. การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- นายพิณโย ทองงาม. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. สารนิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- นายอิทธิพงษ์ อินทยุง. (2562). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร. สารนิพนธ์. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาจารย์ แนนหนา, ปิยากร หวังมหาพร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรตำบลในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- โย อาษา, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, สัญญา เคณาภูมิ. (2561). การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารการเมืองการปกครอง. ปีที่ 9 (ฉบับที่ 2 ประจำเดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2562).
- ร้อยตำรวจโท รัตนชัย สลับศรี. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน. สารนิพนธ์ ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วัชรภรณ์ วายลม. (2563). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง. สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิริพร มูลเมือง. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย. ปีที่ 3
(ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2564).

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2565). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542, ค้นเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2565,
จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A1100/%A1100-20-2542-a0001.html>

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2565). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560.
ค้นเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2565, จาก <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=774606&ext=pdf>

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2565). ประกาศคณะกรรมการ
มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลาง
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4), 26 ธันวาคม 2557). ค้นเมื่อวันที่
28 เมษายน 2565, จาก <http://www.local.moi.go.th/2009/home/law04.pdf>

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
หนองบัวลำภู. (2565). ข้อมูลรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น, ข้อมูล ณ วันที่
17 มิถุนายน 2565.