

คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

Quality of Work Life and Organizational Culture Affecting the Organizational Commitment of the Personnel of Local Administrative Organizations in Phanna Nikhom District, Sakon Nakhon Province

ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ¹ สามารถ อัยกร² และ ชาดิชัย อุดมกิจมงคล³

Chadaporn Piayura¹, Samart Aiyakorn² and Chardchai Udomkijmongkol³

^{1,2,3}สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Public Administration Program, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajbhat University

¹E-mail: ai_meaw1982@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6233-1559>

²E-mail: Saamm_5@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3715-7282>

³E-mail: chardchai_u@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6345-8455>

Received 27/08/2022

Revised 30/08/2022

Accepted 01/09/2022

บทคัดย่อ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงานของทุกองค์กร การได้บุคลากรที่มีคุณภาพมีความผูกพันต่อองค์กร จึงถือเป็นการสร้างศักยภาพ และความยั่งยืนต่อองค์กร องค์การยุคใหม่ต่างแสวงหาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร การศึกษาครั้งนี้ศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จำนวน 253 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\beta=0.244$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\beta=0.215$) และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\beta=0.214$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\beta=0.139$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทาง

[75]

สถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้ร้อยละ 41.40 ($R^{2Ad}=0.414$) วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=0.289$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\beta=0.212$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=0.189$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=0.156$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้ร้อยละ 53.00 ($R^{2Ad}=0.530$)

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน; วัฒนธรรมองค์การ; ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

Human resources are the most important resource in the management of any organization. Acquiring quality personnel who are bound to the organization is therefore considered to create potential and sustainability for the organization. Modern organizations are constantly searching for factors that affect their performance. Thus, this research is a survey research study. The purposes of the study included the following: (1) To investigate the level of quality of work life and the organizational culture of Local Administrative Organizations. (2) To examine the level of organizational commitment. (3) To explore the influences of quality of work life and the organizational culture on the organizational commitment of the personnel. This research was held at Local Administrative Organizations in Phanna Nikhom District, Sakon Nakhon Province. Obtained through stratified random sampling technique, the samples consisted of 253 personnel of Phanna Nikhom Local Administrative Organizations, Sakon Nakhon Province. The tool used for data collection was a questionnaire and statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis. The study revealed these results: (1) The overall quality of work life of the personnel was at a high level. Similarly, the organizational culture as a whole, was also at a high level. In the same vein, the overall organizational commitment of the personnel was at a high level as well. (2) Regarding the quality of work life, these aspects significantly influenced on the organizational commitment of the personnel was at 0.01 statistical level: a person's rights at the workplace ($\beta=.244$), co-working and interpersonal relationship ($\beta=.215$), and safe and healthy work environment ($\beta=.214$). At the same time, social benefits ($\beta=.139$) significantly influenced on the organizational commitment of the personnel was at

[76]

Citation:

ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ, สามภณ อัยกร และ ชาตชัย อุดมกิจมงคล. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนานิคม จังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 75-96.

Playura, C., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Quality of Work Life and Organizational Culture Affecting the rganization Commitment of Personnel of Local Government Organizations in Phanna Nikhom District Sakon Nakhon Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 75-96 ;

DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.85>

0.05 statistical level. Altogether, these aspects could be used to correctly predict the organizational commitment for 41.40% ($R^{2Ad}=.414$). (3) In terms of the organizational culture, these aspects significantly influenced on the organizational commitment was at 0.01 statistical level: mission ($\beta=.289$), adjustment ($\beta=.212$), unity ($\beta=.189$), and participation ($\beta=.156$). Altogether, these aspects could be used to correctly predict the organizational commitment of the personnel for 53.00% ($R^{2Ad}=.530$).

Keywords: Quality of Work Life; Organizational Culture; Organization Commitment

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองแบบกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปยังส่วนท้องถิ่น เพื่อกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นนิติบุคคลสามารถพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นโดยตรงซึ่งมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองในการวางแผนนโยบายตามกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ การบริหารงบประมาณ การเงินการคลัง การบริหารงานบุคคล ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานด้านต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้มากที่สุดเพราะถือว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้ชิดกับประชาชนสามารถปรับกลยุทธ์ในการบริหารงานต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้และภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล การขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่เป้าหมาย ต้องอาศัย “คน” ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นพลังในการขับเคลื่อนไปตามศักยภาพ ภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ กล่าวได้ว่า “คน” เป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (Strategic Factor) ที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารและการพัฒนาในโลกแห่งการแข่งขันในยุคของข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน เพราะว่าคนเป็นผู้สร้างผลิตภาพ (Productivity) เป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพที่น่าพึงพอใจแก่ลูกค้าหรือผู้มารับบริการในองค์กร เป็นผู้คิดค้น เป็นผู้สร้าง และเป็นผู้ใช้และควบคุมปัจจัยการผลิต เทคโนโลยี ระบบและกระบวนการบริหารภายในองค์กร หากองค์กรใดขาดบุคลากรซึ่งมีความรู้ความสามารถและขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่สมารถที่จะบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรของตนให้ปฏิบัติตามได้แล้วการบริหารงานก็ไม่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์กร ซึ่งผู้บริหารทั้งหลายในองค์กรจะต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงาน (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2558)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงานของทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานด้านธุรกิจ หน่วยงานราชการ บุคลากรย่อมมีบทบาทที่สำคัญที่สุด เพราะในปัจจุบันยังไม่มีสิ่งใดที่สามารถทำงานแทนมนุษย์ได้อย่างเต็มรูปแบบ ทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์กร รวมไปถึงเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์การให้ดำเนินไปในแนวทางที่ต้องการ องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่จำเป็นต้องอาศัยมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (อนิวัช แก้วจันทน์, 2557: 117) เมื่อทุกองค์การเล็งเห็นว่าคนหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ ผู้บริหารในบางองค์การจึงมีความพยายามที่จะจูงใจบุคลากรด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหนือกว่าคู่แข่ง ดังนั้นหากองค์การมีบุคลากรที่ความรู้ความสามารถอยู่แล้ว ถ้าไม่รักษาไว้ก็จะเป็นการสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญไปจึงเป็นคำถามที่สำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารขององค์กรนั้นว่าจะต้องมีวิธีอย่างไรเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ (Commitment Management) เพื่อให้บุคลากรทำงานกับองค์การอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และนอกจากนี้ยังสามารถลดปัญหาการลาออก การขาดงาน และการมาทำงานสายทำให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งกับตัวบุคลากรเองและองค์การโดยรวม นับเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารองค์การที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นผู้มีความหมายและมีคุณค่าสำหรับองค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์การ อย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้ได้ผลของงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนั้นการที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้บุคลากรเกิดกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านี้มีประสิทธิภาพคือ ลักษณะของกระบวนการจูงใจของคนซึ่งมีความต้องการ การนำไปสู่การจูงใจ จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงานจากความต้องการของคนจะนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลนั้นปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารจะต้องเสนอความต้องการที่บุคคลเหล่านั้นมีความพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในทุกองค์การหรือหน่วยงาน เพราะความต้องการที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมที่ดี เช่น ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การมีฐานะมั่นคง ความต้องการมีชื่อเสียง เป็นพื้นฐานในสังคมของมนุษย์ในปัจจุบันที่ทุกคนยังติดค่านิยมอยู่ (สำเร็จ เพ็งแก้ว, 2560: 2)

การได้บุคลากรที่มีคุณภาพมีความผูกพันต่อองค์การ จึงถือเป็นการสร้างศักยภาพ และความยั่งยืนต่อองค์การ องค์การยุคใหม่ต่างแสวงหาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลนั้นประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) ซึ่งแต่ละองค์การต้องให้ความสำคัญในการสร้างบุคลากรของตนให้มีความรู้สึกที่ดีและแสดงพฤติกรรมที่ต้องการทำงานเพื่อองค์การ หากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการได้ ก็จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์การและ

ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป แนวคิดความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ชี้ให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีความพยายาม มีความเต็มใจ และตั้งใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้นั้น ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยตระหนักว่าบุคลากรแต่ละคนนั้นมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด (ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์, 2562)

นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแล้ว วัฒนธรรมองค์กรก็อาจเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นกัน ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรเป็นเอกลักษณ์ที่แสดงออกถึงความเป็นตัวตนขององค์กร ที่เราทำงานเพื่อนำพาทีมและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย องค์กรในปัจจุบันจะให้ความสำคัญต่อกระบวนการหล่อหลอมให้พนักงานทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยยึดหลักการนำวัฒนธรรมองค์กรมาเป็นแรงขับเคลื่อนดังกล่าว ปัจจุบันสังคมไทยให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งพนักงานและองค์กรต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน ทำให้ปัจจัยหลักที่มีความสำคัญที่จะนำพาความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับ “วัฒนธรรมองค์กร” (Organizational Culture) (Barney, 1986: 42)

อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 11 แห่ง ประกอบด้วย 1) เทศบาลตำบลไร่ 2) เทศบาลตำบลบัวสว่าง 3) เทศบาลตำบลพอกน้อย 4) เทศบาลตำบลพรหมานิคม 5) เทศบาลตำบลพรหมนานคร 6) เทศบาลตำบลนาใน 7) เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ 8) เทศบาลตำบลวังยาง 9) องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง 10) องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม และ 11) องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 11 แห่ง ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรักษาบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด นโยบายการบริหารบุคลากรโดยทั่วไปจึงเน้นให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงาน พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือนโบนัส สวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งความผูกพันในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นงานในหน้าที่ (In-role performance) คือ บุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะทุ่มเททำงานและใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มุ่งความสนใจไปทำงานในความรับผิดชอบหลักของตนเอง ทำงานด้วยความขยันขันแข็งทุ่มเททำงานจนรู้สึกว่าการเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และความผูกพันในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่นอกเหนือขอบข่ายงานหลักของบุคคล (Extra-role performance) คือ พนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมองไปไกลกว่าขอบเขตงานของตน เนื่องจากเขามองว่าสิ่งต่าง ๆ รอบข้างหรือสิ่งที่รออยู่ในอนาคตจะเข้ามากระทบต่องานหลักของตน การจะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีนั้นจะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วย จึงพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมีการทำงานเชิงรุก มีการริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและกล้าที่จะเป็นผู้นำเสนอตัวทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อ

เตรียมความพร้อมของตนเองให้สามารถรับมือหรือจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ได้ (Leiter and Bakker, 2010: 3-4) ด้วยเหตุนี้ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง สามารถใช้เป็นทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะเชื่อว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพได้ดีกว่าผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรต่ำ อีกทั้งยังสามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรได้ สำหรับวงการข้าราชการไทยรวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลกระทบเรื่องความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรต่ำกำลังเป็นรากฐานปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร จากปัญหาการลาออกจากงานหรือการทำงานอย่างไม่เต็มที่ทำให้เกิดการสูญเสียขององค์กรในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนเงินเดือน โบนัส สวัสดิการและเวลาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อมาทดแทน รวมทั้งบรรยากาศขององค์กร เนื่องจากการขาดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมงานและที่สำคัญ คือ การสูญเสียคุณค่าและเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ เนื่องจากสมาชิกไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (พิเชษฐ์ ไชยแป้น, 2552: 2)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร หรือไม่ ส่งผลต่อกันอย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางและเป็นข้อเสนอแนะในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางในการดำเนินงานการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร การพัฒนาปรับปรุงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และวิธีการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้นผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

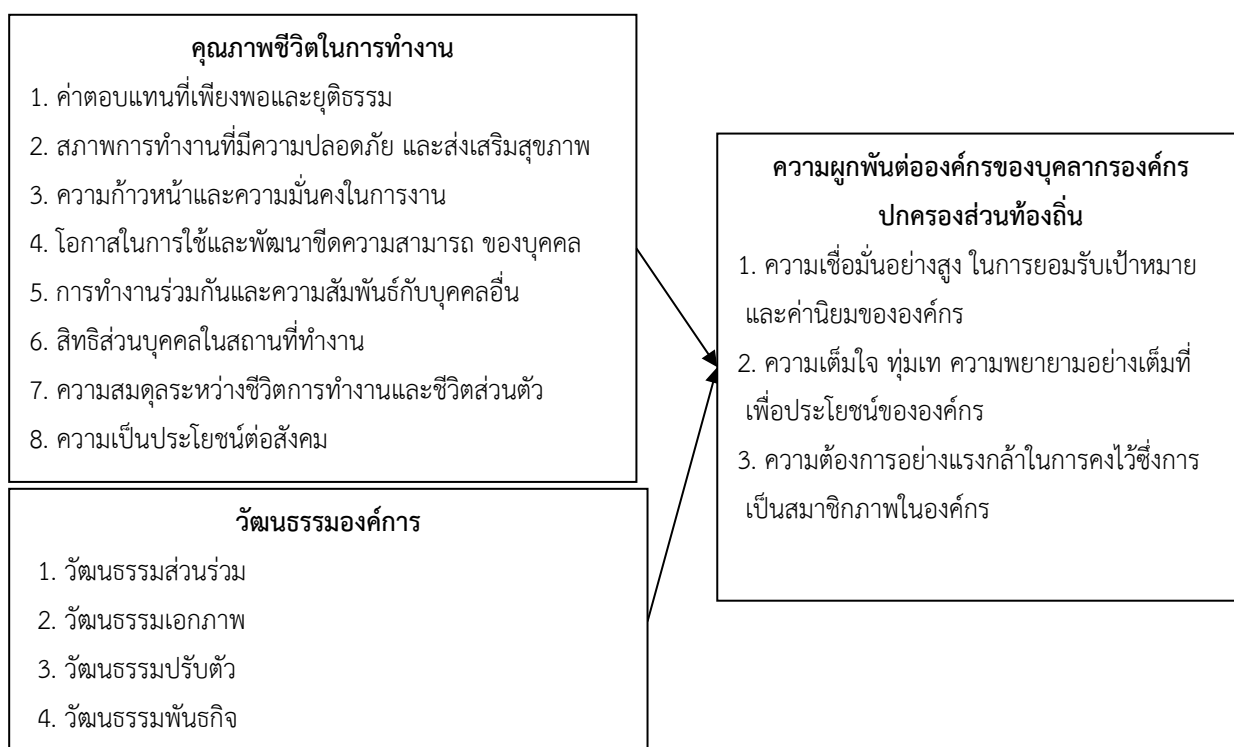
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขหรือมีแรงจูงใจในการทำงาน ของ Walton, Richard E. (1975: 11-21) 2) องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ของ Denison and Haaland and Goelzer (2003: 209) และ 3) แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของ Steers (1977: 46-75) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 742 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน ขนาดของกลุ่ม

ตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สินพันธุ์พินิจ, 2554: 137) โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้ (1) ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) (2) ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (3) ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (4) ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และ (5) ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form) ซึ่งแบบสอบถามได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.385-.856 และค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .984 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามได้นำไปเสนอขอจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ จากสถาบันวิจัยและพัฒนาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์เสนอแนะมา (เลขที่ใบรับรอง 299/2564)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 11 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน

3.2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3.3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 11 แห่ง ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

3.4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ (1) วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage) (2) วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (3) วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนครด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (4) วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (5) การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน (n=253)

ด้านที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.16	0.76	ปานกลาง
2	สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.02	0.70	มาก
3	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน	3.55	0.79	มาก
4	โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	3.83	0.65	มาก
5	การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.91	0.69	มาก
6	สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.71	0.61	มาก
7	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.67	0.67	มาก
8	ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.92	0.63	มาก
รวม		3.72	0.54	มาก

จากตาราง 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=4.02$) รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.92$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.16$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม และรายด้าน (n=253)

ด้านที่	วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	วัฒนธรรมส่วนร่วม	3.52	0.78	มาก
2	วัฒนธรรมเอกภาพ	3.81	0.64	มาก
3	วัฒนธรรมปรับตัว	3.86	0.69	มาก
4	วัฒนธรรมพันธกิจ	3.70	0.61	มาก
รวม		3.73	0.59	มาก

จากตาราง 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X}=3.86$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X}=3.81$) วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X}=3.70$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X}=3.52$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม และรายด้าน (n=253)

ด้านที่	ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	3.68	0.65	มาก
2	ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ	4.15	0.61	มาก
3	ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	3.77	0.77	มาก
รวม		3.88	0.57	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ ($\bar{X}=4.15$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ($\bar{X}=3.77$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}=3.68$)

4. ผลการวิเคราะห์ อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE	(β)	T	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.567	.206		7.621	.000		
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.004	.052	.005	.077	.939	.621	5.218
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.173	.054	.214	3.228	.001**	.729	6.590
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน	.069	.056	.096	1.222	.223	.859	4.333
โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	.102	.078	.117	1.296	.196	.678	4.642
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.177	.065	.215	2.715	.007**	.701	7.967
สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	.227	.078	.244	2.927	.004**	.746	7.062
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.091	.058	.108	1.588	.114	.834	8.306
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL ₈)	.125	.063	.139	2.000	.047*	.694	7.024

R=.658. R²=.432, R^{2Ad}=.414, F=23.229, Sig=.000**

จากตาราง 4 พบว่า ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (β =.244) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (β =.215) และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (β =.214) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (β =.139) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 41.40 (R^{2Ad}=.414) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุล

ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

5. ผลการวิเคราะห์ อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.177	.162		7.247	.000		
วัฒนธรรมส่วนร่วม	.113	.043	.156	2.656	.008**	.300	3.333
วัฒนธรรมเอกภาพ	.167	.065	.189	2.574	.011**	.378	2.642
วัฒนธรรมปรับตัว	.175	.060	.212	2.901	.004**	.201	4.967
วัฒนธรรมพันธกิจ	.267	.067	.289	4.005	.000**	.246	4.062

R=.733. $R^2=.538$, $R^{2Ad}=.530$, F=72.081, Sig=.000**

จากตาราง 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.289$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\beta=.212$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.189$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.156$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 53.00 ($R^{2Ad}=.530$)

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาในระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=4.02$) รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.92$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.16$) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัช นานาน (2559) ผลการวิจัยพบว่า

[87]

Citation: ขบวนการ เพียร, สามกร อัยกร และ ขาดิชัย อุดมกิจมงคล. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 75-96.

Playura, C., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Quality of Work Life and Organizational Culture Affecting the rganization Commitment of Personnel of Local Government Organizations in Phanna Nkhom District Sakon Nakhon Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 75-96 ;

DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.85>

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสมร มะโนวรรณ (2560) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยสูงสุดคือ ด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ โมครินทร์ (2560) ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาดีม เจาะสามะ (2562) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา บุคตาจันทร์ (2563) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ($\bar{X}=3.99$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.89$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.15$)

2. ผลการวิจัยจากการศึกษา วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X}=3.86$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X}=3.81$) วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X}=3.70$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X}=3.52$) ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล สุขประเสริฐ (2565) ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณปพร สื่อกลาง (2563) ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ประชาญสิทธิ์ (2561) ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ เฟ็งภาค (2560) พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรุตต์ ทรงฤทธิ์ (2559) ผลการวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทยอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ ($\bar{X}=4.15$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ($\bar{X}=3.77$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}=3.68$) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณปพร สือกลาง (2563) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา บุตดาจันทร์ (2563) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.17$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{X}=3.77$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์การ ($\bar{X}=3.68$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาติม เจาะสามะ (2562) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีความผูกพันในการทำงานระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ประชาญสิทธิ์ (2561) ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ แก้วเก่า (2561) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.91$) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์การ ($\bar{X}=3.62$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{X}=3.34$) ตามลำดับ

4. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\beta=.244$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\beta=.215$) และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\beta=.214$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\beta=.139$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 41.40 ($R^{2Ad}=.414$) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา บุคดาจันทร์ (2563) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้ร้อยละ 56.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลาพร กันทา และชมภูษุหุณนาค (2561) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสมร มะโนวรรณ (2560) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณุ นานา (2559) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .701

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน อาจเป็นเพราะปัจจุบันบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอสำหรับใช้จ่ายภายในครอบครัวและไม่เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิต สภาพเศรษฐกิจ และค่าครองชีพในปัจจุบัน ดังผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.16$) ซึ่งเป็น

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อีกทั้งบุคลากรบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่ไม่ได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมในวิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การจะเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ต้องใช้เงินงบประมาณของตนเอง ซึ่งบุคลากรบางคนก็ไม่มีความพร้อมในเรื่องนี้ ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้นัก เนื่องจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มักจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเลือกตั้งครั้งใหม่ รวมทั้งบุคลากรบางส่วนมักจะเห็นว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม มักจะไม่ค่อยมีความยุติธรรม รวมทั้งในการปฏิบัติงานบางครั้ง มีปริมาณงานที่มาก ไม่สามารถทำให้เสร็จได้ในเวลาทำงานปกติ ต้องมาทำงานในวันหยุด หรือเลยเวลาราชการ เป็นต้น จึงเป็นเหตุผลที่ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

5. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.289$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\beta=.212$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.189$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.156$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 53.00 ($R^2_{Ad}=.530$) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมปพร สือกลาง (2563) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรย่อยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายความผูกพันในงานของบุคลากรได้ร้อยละ 58.20 ($R^2_{Adj}=.582$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $F=77.289$, $P<.01$) โดยวัฒนธรรมพันธกิจ มีค่าเบต้าเท่ากับ .273 วัฒนธรรมปรับตัว มีค่าเบต้าเท่ากับ.220 วัฒนธรรมเอกภาพ มีค่าเบต้าเท่ากับ .198 และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีค่าเบต้าเท่ากับ .201 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภาพร เกษประดิษฐ์ (2563) ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 6) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ประชาญสิทธิ์ (2561) ผลการศึกษาพบว่า และวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ เพ็ญภาค (2560) ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดสิงห์บุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา เหล็กเพชร (2560) ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นผลระยะยาว ด้านความเป็นหญิง และด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.228 0.153 และ 0.131 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโดยรวม คือ ด้านการมุ่งเน้นผลระยะยาว โดยสามารถพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรกับวัฒนธรรมองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยหน่วยงานในระดับนโยบายควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาตอบแทนและค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับบุคลากร มากขึ้น

1.2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม โดยการเปิดโอกาสบุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเน้นการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับ ให้มากขึ้น ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ โดยการปลูกฝังและกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานผู้บริหารฯ รวมทั้งให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนิคมพัฒนา ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ โดยการปลูกฝังให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้

บุคลากรมีความรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าของหน่วยงาน และคิดว่าหน่วยงานของตนเอง เป็นองค์การที่ดีที่สุดในที่ท่านจะทำงานด้วย อยู่เสมอ

1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญแต่บุคลากรในทุก ๆ ด้าน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ จัดให้มีกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และควรให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค

1.5 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนครควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ วัฒนธรรมปรับตัว วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมส่วนร่วม ตามลำดับเนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ โดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานรวมทั้งเน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ในเขตจังหวัดสกลนคร เพื่อที่จะได้ทราบคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

2.4 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงขึ้นไป เช่น การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อสร้างตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และความ

ผู้ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิกม จังหวัดสกลนคร เสนอต่อ
กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัญญา บุคตาจันทร์. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาย

สนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เกียรติศักดิ์ โมครัน. (2560). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัด
สกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิตภาพร เกษประดิษฐ์. (2563). อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันใน
องค์การ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์ บธ.ม..
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดวงสมร มะโนวรรณ. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัด
โรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัยสาขาวิชาพาณิชยศาสตร์และการจัดการ. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยมหิดล.

นรุตต์ ทรงฤทธิ์. (2559). วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญา
สาขาการบริหารการพัฒนาองค์การ. นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.

นาติม เจะสามะ. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษา
พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. สารนิพนธ์
รป.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. รายงานการ
วิจัย. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2562). แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร. วารสารวิทยาลัย
ดุสิตธานี, 13(2), 493-504.

พรทิพย์ ประชาญสิทธิ. (2561). ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาใน
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ:
ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน.

- พรรณปพร ลือกลาง. (2563). จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิเชษฐ์ ไชยแป้น. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแป้น จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ รป.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัชฎ์ นาจาน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- รัฐพล สุขประเสริฐ. (2565). อิทธิพลของสภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณภา เหล็กเพชร. (2560). วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนสาธิตาสอนวิเทศ เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยพายัพ.
- วสันต์ แก้วเก่า. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิลาพร กันทา และชมภูษ หนูนาค. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นครปฐม: วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2558). การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำเร็จ เพ็งแก้ว. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.
- สุรศักดิ์ เพ็งภาค. (2560). วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ประจักษ์ อำเภอนิคมบ่งชีร์ จังหวัดสิงห์บุรี. รายงานการวิจัย. สิงห์บุรี: องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อำเภอนิคมบ่งชีร์ จังหวัดสิงห์บุรี.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). หลักการจัดการ. สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา.
- Barney, Jay B. (1986). Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage?. In *Academy Of Management Review*, 11 (3), 656 -665.

Denison and Haaland and Goelzer. (2003). *Corporate Culture Organizational Effectiveness*. New York: Wiley.

Leiter, M. P. & Bakker, A. B., (Eds.). (2010). *Where to go from here: Integration and future research on work engagement*. Usa and Canada: By psychology press.

Steers Richard M. (1977). *Antecedents and Outcome of Organizational Commitment*. Administrative Science quarterly.

Walton, Richard E . (1975). *Improving the Quality of work Life*. Harvard Business Review.