

Influences of Quality of Work Life and Happiness at Work on the Organizational Commitment of the Personnel of the Sub-district Administrative Organizations in Mueang Nakhon Phanom District, Nakhon Phanom Province

Saowanee Premaupapong¹, Lamai Romyen² and Sanyasorn Swasthaisong³

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

E-mail: saowanee.p925@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-3070-7280>

E-mail: lamairomyen@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9969-8688>

E-mail: sanyasorn@snru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6017-7321>

Received 22/02/2024

Revised 28/02/2024

Accepted 10/03/2024

Abstract

Background and Aims: Human resources are extremely important to an organization. Therefore, organizations try to motivate personnel through various benefits. The organization's executives therefore must find a method for making personnel commit to the organization (Commitment Management) and work with the organization to the fullest of their knowledge and abilities. Thus, the purposes of this study included the following: (1) To investigate the level of quality of work life, happiness at work, and organizational commitment of the personnel of the sub-district administrative organizations in Mueang Nakhon Phanom District, Nakhon Phanom Province, and (2) To examine the influences of the quality of work life and the happiness at work on the organizational commitment of the personnel of the sub-district administrative organizations in Mueang Nakhon Phanom District, Nakhon Phanom Province.

Methodology: Obtaining through a stratified sampling method, the sample group consisted of 247 personnel who reported to the sub-district administrative organizations in Mueang Nakhon Phanom District, Nakhon Phanom Province. A questionnaire was used as a tool to collect the data and the statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation Pearson's correlation coefficient, and Multiple Regression Analysis.

Results: (1) The quality of work life, the happiness at work and the organizational commitment of the personnel as a whole, were at a high level. (2) The quality of work-life variables altogether could be used to correctly predict the level of the organizational commitment of the personnel for 73.20 percent ($R^{2Adj}=.732$) with statistical significance at the .05 level. When considering the subcomponents of the quality of work life variables, it was found that except for the opportunity to develop individual capabilities, social integration and personal rights, these aspects of the personnel's quality of work-life contained high standardized regression

coefficients for the prediction: balance between life and work, an opportunity for advancement and job security, social connection/engagement, safe and healthy work/workplace conditions, and receiving fair and adequate compensation. Moreover, the variables of happiness at work could be used jointly to accurately foretell the level of the organizational commitment of the personnel for 57.20 percent ($R^{2Adj}=.572$) with statistical significance at the .01 level. When considering the sub-components of these variables, it was found that except for being accepted, these aspects of the personnel's happiness at work had high standardized regression coefficients for the prediction: communication/relationships, success at work, and love of work.

Conclusion: According to the study, employees generally show a high degree of loyalty to the organization, job satisfaction, and quality of work life. In particular, work-life quality and happiness variables are good indicators of organizational commitment, indicating the importance of elements like job security, social engagement, work-life balance, advancement opportunities, and fair compensation in building strong organizational loyalty.

Keywords: Quality of Working life; Happiness at Work; Organizational Commitment

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

เสาวนีย์ เปรมอุปพงษ์¹ ละมัย ร่มเย็น² สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง³

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร องค์กรจึงมีความพยายามที่จะจูงใจบุคลากรด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ผู้บริหารขององค์กรจึงต้องหาวิธีการเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Commitment Management) และทำงานกับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม 2) อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 247 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย: (1) คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม ได้ร้อยละ 73.20 ($R^{2Adj}=.732$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบย่อยของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์สูงที่สุดได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ ยกเว้นด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านสิทธิส่วนบุคคล ตัวแปรความสุขในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม ได้ร้อยละ 57.20 ($R^{2Adj}=.572$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบย่อยของตัวแปรความสุขในการทำงาน พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์ สูงที่สุดได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ยกเว้นด้านการเป็นที่ยอมรับ

สรุปผล: ผลศึกษาชี้ให้เห็นว่าพนักงานมีความภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวแปรคุณภาพชีวิตและความสุขเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ถึงความสำคัญขององค์ประกอบต่างๆ เช่น ความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมทางสังคม สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โอกาสในการก้าวหน้า และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมในการสร้างความภักดีขององค์กรที่แข็งแกร่ง

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน; ความสุขในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยรูปแบบหนึ่งที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ภายหลังจากที่มีการออกพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึง พ.ศ. 2546) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 ได้ส่งผลให้ มีการกำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองไว้อย่างชัดเจน โดยแบ่งภารกิจและอำนาจหน้าที่ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะซึ่งหมายถึงพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปี พ.ศ. 2546 โดยแบ่งออกเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำและหน้าที่ที่อาจกระทำได้ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจที่แตกต่างกันไป และภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (โกวิทย์ พวงงาม, 2554: 19)

เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่มีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ เพราะเจ้าหน้าที่คือผู้ที่ปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็ย่อมต้องมีระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของตนที่ดีเพียงพอด้วย กล่าวคือต้องมีการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมต่อการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ดังนั้น ระบบการบริหารบุคคลที่ดีและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของท้องถิ่น ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2558: 2) การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้แก่ บุคคล อันประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน มีอำนาจหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไป ข้าราชการพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกคนมีหน้าที่อาจจะมีได้มาจากกฎหมายโดยตรงแต่ได้มาโดยคำสั่งที่ผู้ออกคำสั่งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (พรธรรมรัตน์ โสธรประภากร, 2562: 3)

เมื่อทุกองค์การเล็งเห็นว่าคนหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ ผู้บริหารในบางองค์การจึงมีความพยายามที่จะจูงใจบุคลากรด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหนือกว่าคู่แข่ง ดังนั้นหากองค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่แล้ว ถ้าไม่รักษาไว้ก็จะเป็นการสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญไปจึงเป็นคำถามที่สำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารขององค์การนั้นว่าจะต้องมีวิธีอย่างไร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ (Commitment Management) เพื่อให้บุคลากรทำงานกับองค์การอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และนอกจากนี้ยังสามารถลดปัญหาการลาออก การขาดงาน และการมาทำงานสายทำให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งกับตัวบุคลากรเองและองค์การโดยรวม นับเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารองค์การที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นผู้มีความหมายและมีคุณค่าสำหรับองค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์การ อย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้ได้ผลของงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ณัช อุษาคณาภิรักษ์, 2554)

การศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ พบว่า มีหลายตัวแปรหรือหลายปัจจัย เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน ก็เป็นอีก

ปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่บอกถึงลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมาตรฐานสังคม มีการประสานระหว่างการทำงานและงานให้ชีวิตและงานผลานกลมกลืน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว บุคลากรย่อมมีความสุขในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานออกมาได้ดีและมีประสิทธิภาพ และเมื่อบุคลากรได้รับรู้ถึงการเอาใจใส่และการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้น (อิสราภรณ์ รัตนคช, 2551: 5)

นอกจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ความสุขในการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การพึงประสงค์จะได้รับ ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงระดับพนักงาน เพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่ใช้เวลาไปกับการทำงานและอยู่ในที่ทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยในการสร้างให้คนในองค์การมีความสุขได้ องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข “คนทุกคนต้องการความสุข ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ที่ทำงาน หรือที่ไหน” เพราะความสุขเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามที่ต้องการพึงให้เป็น เพราะทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญกับองค์กร การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรต้องมีความสุขในการทำงาน องค์การจึงต้องมีการใส่ใจในปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะนำมาซึ่งการที่พนักงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น ซึ่งจะลดค่าใช้จ่ายขององค์กร การแสดงออกมาซึ่งผลงานในระดับความสุขและความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้พนักงานแสดงความคิดในเชิงบวก สามารถทำงานนานขึ้นและหนักขึ้นพนักงานได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากผู้อื่นอัตราการป่วยน้อยลง และพนักงานสามารถนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และใช้กลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา (Opener, 2003)

อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 14 แห่ง ประกอบด้วยเทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 12 แห่ง ซึ่งที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 12 แห่ง ดำเนินการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบกรักษาความสะอาดทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษาศาสนา วัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ กลุ่มครอบครัว บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม ซึ่งในการการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น หากต้องการให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นต้องยึดหลักบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยยึดหลักนิติธรรม และคุณธรรม มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ บริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นและองค์กรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกับการบริหารส่วนตำบลโดยการกำกับ ดูแล และสนับสนุนการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญก้าวหน้าตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ ผลประโยชน์สูงสุดก็จะตกแก่ประชาชน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน

และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เป็นปัจจัยที่สำคัญอันจะทำให้การบริหารที่สำคัญอันจะทำให้การดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารสำเร็จลุล่วง และเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม เพราะคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด หากบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม มีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

จากหลักการและเหตุผล ตลอดจนสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน มีความสำคัญต่อองค์กรทุกองค์กรเป็นอย่างยิ่ง จึงทำให้ผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ พยายามจะดำเนินการหลายประการที่มุ่งจะยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรของตนให้สูงขึ้น ซึ่งการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กร ย่อมน่าจะมีผลทำให้องค์การดำเนินการไปด้วยความราบรื่น และทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษา “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม” เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้ามาใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปวางแผนปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสังกัดและหาแนวทางเพื่อทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทุ่มเทให้กับการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งกำลังพลเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์การให้ก้าวไปข้างหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

การทบทวนวรรณกรรม

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นโครงสร้างพื้นฐานในด้านจิตวิทยาองค์กร ซึ่งแสดงถึงความผูกพันทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคลต่อองค์กรที่จ้างงาน โดยครอบคลุมถึงความรู้สึกที่ดี การระบุด่วน และการมีส่วนร่วมของพนักงานกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร Meyer และ Allen (1991) ได้กำหนดแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยประกอบด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 3 ส่วน คือ ความมุ่งมั่นทาง

อารมณ์ ความต่อเนื่อง และเชิงบรรทัดฐาน ความมุ่งมั่นทางอารมณ์หมายถึงความผูกพันทางอารมณ์ที่แต่ละบุคคลรู้สึกต่อองค์กร ความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องสะท้อนถึงต้นทุนการรับรู้ที่เกี่ยวข้องกับการออกจากองค์กร และความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐานเกี่ยวข้องกับความรู้สึกผูกพันของแต่ละบุคคลที่จะอยู่กับองค์กร

ความสำคัญของความมุ่งมั่นต่อองค์กรอยู่ที่ผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อผลลัพธ์ขององค์กรต่างๆ การวิจัยแสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างต่อเนื่องระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ เช่น ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และการรักษาพนักงาน (Meyer et al., 2002) พนักงานที่แสดงความมุ่งมั่นต่อองค์กรในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ความพยายามในการตัดสินใจ ความเต็มใจที่จะทำหน้าที่เกินกว่าหน้าที่งานที่กำหนด และพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร (Allen & Meyer, 1990)

ปัจจัยหลายประการมีส่วนช่วยในการพัฒนาและรักษาความผูกพันต่อองค์กร ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมวางตัวว่าพนักงานพัฒนาความรู้สึกผูกพันในการตอบสนองต่อการปฏิบัติที่ดีที่พวกเขาได้รับจากองค์กรของตน เช่น การยอมรับ การสนับสนุน และโอกาสในการพัฒนา (Eisenberger et al., 1986) นอกจากนี้ ทฤษฎีการสนับสนุนขององค์กรเสนอแนะว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งเสริมความเชื่อของพนักงานว่าองค์กรเห็นคุณค่าในการมีส่วนร่วมของพวกเขาและใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา ดังนั้นจึงเพิ่มความมุ่งมั่นของพวกเขาต่อองค์กร (Eisenberger et al., 1986)

อย่างไรก็ตาม ความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้ปราศจากความท้าทาย ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีพลวัตและมีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน องค์กรมักจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เช่น การปรับโครงสร้าง การลดขนาด หรือการควบรวมกิจการ ซึ่งอาจคุกคามความรู้สึกของพนักงานในเรื่องความต่อเนื่องและความมั่นคง ส่งผลให้ระดับความมุ่งมั่นลดลง (Meyer & Herscovitch, 2001) นอกจากนี้ ความแตกต่างส่วนบุคคลในด้านบุคลิกภาพ ค่านิยม และความชอบในการทำงานยังมีอิทธิพลต่อจุดแข็งและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและผลลัพธ์ (Meyer et al., 2002)

สรุปความผูกพันต่อองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานภายในสถานที่ทำงาน การทำความเข้าใจปัจจัยกำหนดและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำและผู้จัดการองค์กรในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม ความพึงพอใจ และการรักษาพนักงาน ด้วยการปลูกฝังวัฒนธรรมที่ให้คุณค่าและสนับสนุนพนักงาน องค์กรต่างๆ จึงสามารถปลูกฝังพนักงานที่มีความมุ่งมั่นซึ่งมีส่วนช่วยต่อความสำเร็จในระยะยาวและความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก

กรอบแนวคิดของการวิจัย

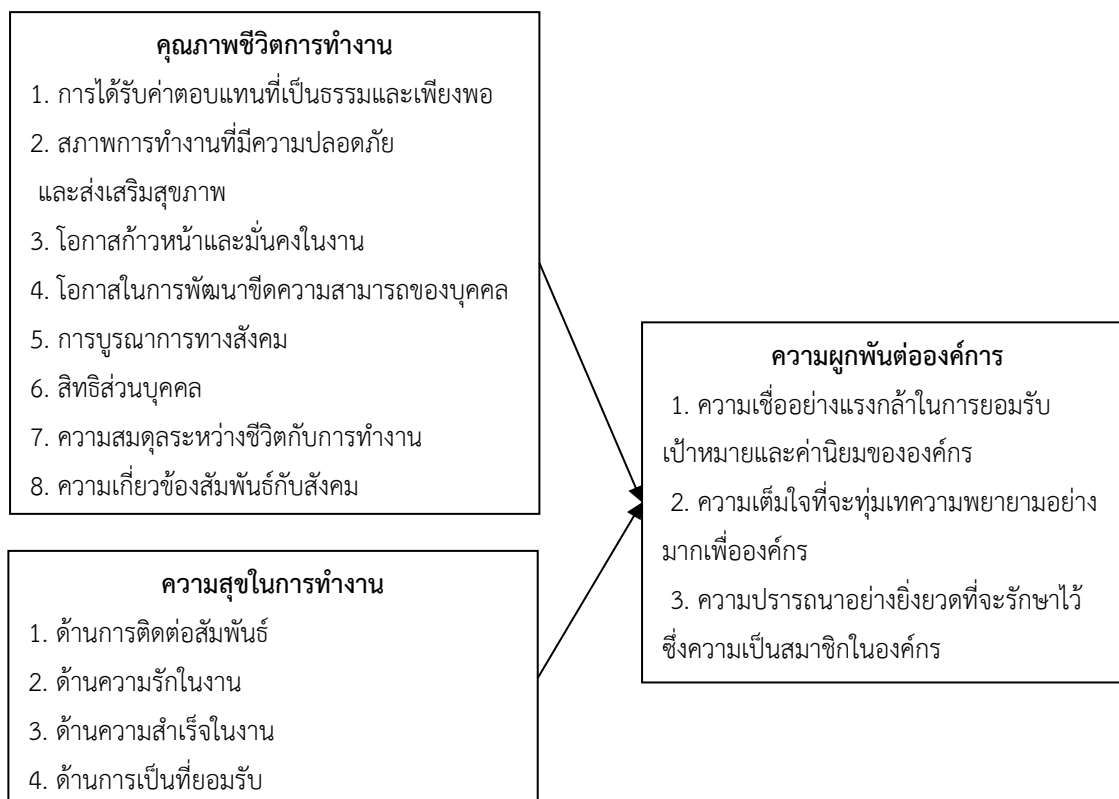
จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) ตัวบ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973: 12-16) 2) แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ของ Manion (2003) 3) แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Steers (1977: 46-75) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบคำถามของการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variable)

ตัวแปรตาม

(Dependent Variable)



แผนภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 692 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 247 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1986: 345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 199) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง นครพนม จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง นครพนม จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถาม ปลายเปิด

โดยแบบสอบถามได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.379-0.815 และค่า ความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .869

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ทั้ง 12 แห่ง เพื่อขอ ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 247 คน

3.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบ สอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 247 คน ทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการ ออกแบบสอบถาม

3.4 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัด นครพนม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ระดับ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมืองนครพนม 2) ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง นครพนม และ 3) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยทำการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

3.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมและรายด้าน (n=247)

ด้านที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.11	0.63	ปานกลาง
2	สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.96	0.51	มาก
3	โอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.53	0.56	มาก
4	โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	3.87	0.54	มาก
5	การบูรณาการทางสังคม	3.64	0.61	มาก
6	สิทธิส่วนบุคคล	3.81	0.59	มาก
7	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.68	0.63	มาก
8	ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.89	0.59	มาก
รวม		3.70	0.47	มาก

จากตาราง 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.51) รองลงมาคือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X}=3.11$, S.D.=0.63)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม รายด้าน (n=247)

ด้านที่	ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การติดต่อสัมพันธ์	3.89	0.55	มาก
2	ความรักในงาน	4.03	0.58	มาก
3	ความสำเร็จในงาน	4.05	0.59	มาก
4	การเป็นที่ยอมรับ	3.95	0.57	มาก
รวม		3.99	0.51	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D.=0.59) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D.=0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.89$, S.D.=0.53)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม รายด้าน (n=247)

ด้านที่	ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.77	0.57	มาก
2	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	4.17	0.62	มาก
3	ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร	3.78	0.63	มาก
รวม		3.87	0.52	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.62) รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร ($\bar{X} =$

3.78, S.D.=0.63) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}$ =3.77, S.D.=0.57)

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Stderror	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.575	.150		3.831	.000		
การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	.071	.035	.086	2.041	.042*	.306	3.326
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.143	.060	.140	2.376	.018*	.374	2.657
โอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.239	.049	.257	4.922	.000**	.335	3.236
โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	.024	.056	.025	.420	.675	.298	3.145
การบูรณาการทางสังคม	.066	.045	.077	1.469	.143	.289	3.516
สิทธิส่วนบุคคล	.000	.081	.000	.008	.993	.376	2.658
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.312	.054	.382	5.828	.000**	.329	3.229
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	.162	.043	.184	3.730	.000**	.301	3.142
R=861, $R^2=.741$, $R^{2Adj}=.732$, F=84.957, Sig.=.000							

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 73.20 ($R^{2Adj}=.732$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\beta=.382$) ด้านโอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\beta=.257$) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\beta=.184$) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\beta=.140$) และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\beta=.086$) ส่วน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านสิทธิส่วนบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Stderror	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	2.118	.228		9.270	.000		
การติดต่อสัมพันธ์ (HW ₁)	.445	.070	.468	6.347	.000**	.410	1.759
ความรักในงาน (HW ₂)	.292	.084	.324	3.486	.001**	.522	1.866
ความสำเร็จในงาน (HW ₃)	.291	.085	.331	3.409	.001**	.423	2.388
การเป็นที่ยอมรับ (HW ₄)	.006	.094	.007	.065	.948	.275	3.346
R=533, R ² =.584, R ^{2Adj} =.572, F=23.970, Sig.=.000**							

จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรความสุขในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม ได้ร้อยละ 57.20 (R^{2Adj}=.572) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (β =.468) ด้านความสำเร็จในงาน (β =.331) และด้านความรักในงาน (β =.324) ส่วนความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.70, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}$ =3.96, S.D.=0.51) รองลงมาคือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X}$ =3.89, S.D.=0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X}$ =3.11, S.D.=0.63) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎาภรณ์ เพ็ญระ (2565) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณดนัย พุดด้วงเงิน (2565) ได้ทำการศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ

องค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา บุคตาจันทร์ (2563) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D.=0.59) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D.=0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.89$, S.D.=0.53) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพร มุ่งดี (2565) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐจินท์ ศรีนุกูล (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้องคำ จันทะพรม (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D.=0.87) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.62) รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร ($\bar{X} = 3.78$, S.D.=0.63) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.77$, S.D.=0.57) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อดิษฐ์ พุดด้วงเงิน (2565) ได้ทำการศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ (2565) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัด

สกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา บุตดาจันทร์ (2563) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม ได้ร้อยละ 73.20 ($R^{2Adj}=.732$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\beta=.382$) ด้านโอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\beta=.257$) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\beta=.184$) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\beta=.140$) และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\beta=.086$)

จากผลการวิจัยอธิบายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม ยังมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมาก ยังมีโอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในงานมาก ยังมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมาก ยังมีสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมาก และยังมี การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมาก จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม มากขึ้นด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจรวมถึง ความผูกพันต่อองค์การด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ยังมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อต้องทำงานในสถานประกอบการเป็นส่วนมาก จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ บุคคลที่ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย เพราะฉะนั้นแต่ละองค์กรต้องศึกษาและหาหนทางให้สอดคล้องกับความต้องการระหว่างองค์กรและพนักงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด หากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อการให้บริการต่อประชาชนและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌดนัย พุดด้วงเงิน (2565) ได้ทำการศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

($\beta=.279$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ($\beta=.217$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\beta=.200$) ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\beta=.169$) ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ($\beta=.158$) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\beta=.147$) และด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ($\beta=.132$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 61.20 (Adjusted $R^2=.612$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎาภรณ์ เพ็ญระ (2565) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\beta=.244$) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\beta=.215$) และสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\beta=.214$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\beta=.139$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอพรรณานิคม ได้ร้อยละ 41.40 ($R^{2Ad}=.414$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาฐิพงษ์ พรหมากุล (2563) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกตัวแปร สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ความความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 8 ได้ร้อยละ 51.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (β) สูงที่สุด คือ ธรรมเนียมในองค์กร ($\beta=.326$) รองลงมาคือ การบูรณาการทางสังคม ($\beta=.258$) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\beta=.240$) และการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\beta=.200$) ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา บุคตาจันทร์ (2563) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้ร้อยละ 56.60

ส่วน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านสิทธิส่วนบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ความผูกพันต่อองค์กรของ

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม เกิดขึ้นจากปัจจัยอื่น ๆ มากกว่า โดยอาจเป็นเพราะปัจจุบันบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานในบางครั้งผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน มักจะไม่สามารถให้ความรู้หรือคำปรึกษาแนะนำในการแก้ไขปัญหาได้ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ดีนัก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารองค์การส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มักจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเลือกตั้งครั้งใหม่ รวมทั้งบุคลากรบางส่วนมักจะเห็นว่า มักจะไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี และบางครั้งผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของบุคลากร จึงเป็นเหตุผลที่ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านสิทธิส่วนบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม พบว่า ตัวแปรความสุขในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 57.20 ($R^{2Adj}=.572$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\beta=.468$) ด้านความสำเร็จในงาน ($\beta=.331$) และด้านความรักในงาน ($\beta=.324$) จากผลการวิจัย อธิบายได้ว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม ยังมีการติดต่อสัมพันธ์มาก ยังมีความสำเร็จในงานมาก และยังมีความรักในงานมาก จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม มากขึ้นด้วย ซึ่งความสุขในการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การพึงประสงค์จะได้รับ ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงระดับพนักงาน เพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่ใช้เวลาไปกับการทำงานและอยู่ในที่ทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยในการสร้างให้คนในองค์การมีความสุขได้ องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวหลักต้นก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข “คนทุกคนต้องการความสุข ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ที่ทำงาน หรือที่ไหน” เพราะความสุขเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามที่องค์การพึงให้เป็น เพราะทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญกับองค์การ การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรต้องมีความสุขในการทำงาน องค์การจึงต้องมีการใส่ใจในปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะนำมาซึ่งการที่พนักงานอยู่กับองค์การนานขึ้น ซึ่งจะลดค่าใช้จ่ายขององค์การการแสดงออกมาซึ่งผลงานในระดับความสุขและความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเชิงบวก สามารถทำงานนานขึ้นและหนักขึ้นพนักงานได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากผู้อื่นอัตราการป่วยน้อยลง และพนักงานสามารถนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และใช้กลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา (Opener, 2003) โดยการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงาน จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ เพราะทำให้บุคลากรเกิด

ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์กร ซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต่างปรารถนา คงไม่อาจมีใครปฏิเสธได้ว่าหากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุขแล้วนั้นจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนานความรู้สึกที่ไม่อยากมาทำงานจะหมดไป แต่จะกลับกลายเป็นการมาร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จของตนเอง กลุ่ม และองค์กรที่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง โดยปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิณี ฐิริปติพัทธ์ (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน โดยรวม ($r = 0.651$) และรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อวิชพงษ์ มีคุณ (2562) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิชพร เล่าชะ (2562) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา ทองมาก (2560) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมภาคตะวันออกของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงาน 7 ด้าน ได้แก่ สุขภาพดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านใช้เงินเป็น ด้านครอบครัวดีและด้านสังคมดี มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .90 และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 82.20

ส่วน ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม ส่วนใหญ่ไม่ได้รับความคาดหวังความไว้วางใจ ให้อำนาจหน้าที่ที่มีความสำคัญของหน่วยงาน ไม่ได้รับการยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานของท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จึงเป็นเหตุผลที่ว่าความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอเสนอแนะการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยหน่วยงานในระดับนโยบาย ควรพิจารณา กำหนดค่าตอบแทน ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน และในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรให้เหมาะสมเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงาน

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน ร่วมมือกันทำงานจนเกิดสังคม การทำงานขึ้น รวมทั้งปลูกฝังให้บุคลากรมีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยผู้บริหารควรสื่อสารและปลูกฝังให้บุคลากร ยอมรับเป้าหมายขององค์กร เชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน รวมทั้งยอมรับค่านิยมขององค์กร

1.4 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรใช้รูปแบบการส่งเสริมและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม โดยมุ่งเน้นคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ โดยควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แกพนักงาน ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.5 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรใช้รูปแบบการส่งเสริมและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยมุ่งเน้นความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงาน ตามลำดับ โดยควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยเอาใจใส่ให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้ ซึ่งจะส่งผลต่อ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และควรพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เช่น วัฒนธรรมองค์การ การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออื่น ๆ ของ จังหวัดนครพนม เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลของแต่ละอำเภอในเขตจังหวัดนครพนม

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มเฉพาะ เป็นต้น

2.4 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงขึ้นไปเพื่อสร้างตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม เสนอต่อกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัญญา บุคดาจันทร์. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาย*

สนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

โกวิท พวงงาม. (2554). *รายงานการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศเพื่อรับรางวัล*

พระปกเกล้าประจำปี 2554. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ชฎาภรณ์ เพ็ญระ. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร*

ของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐ

ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชลธิชา ทองมาก. (2560). *อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน*

บริษัทกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมภาคตะวันออกของประเทศไทย. วารสารการจัดการ คณะวิทยาการ

จัดการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 1 (1), 57-76.

- ฐิติพร มุ่งดี. (2565). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณคนย์ พุดด้วงเงิน. (2565). การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัช อุษาคนารักษ์. (2554). ความผูกพันของพนักงาน. Retrieved from: <http://www.hrcenter.co.th>
- ณัฐธินันท์ ศรีบุญกุล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พรณรัตน์ ไสธโรประการ. (2562). กฎหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- พระมหารัฐพงษ์ พรหมากุล. (2563). อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 8. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันชพร เล่าอะ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2558). กฎหมายการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สาวิณี ฐิริปติพัทธ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อวัชพงษ์ มีคุณ. (2562). ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ปัตตานี: กองทุนวิจัยวิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- เอื้องคำ จันทะพรหม. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1986). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J.P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Opener. (2003). Happiness at work. [Online]. Available: <http://www.iopener.co.uk/happinessatWork>
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Walton, R.E. (1975). Improving Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 15 (5), 12-16.