

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Quality of Work Life Affecting the Organizational Commitment of the Subdistrict Administrative Organizations Personnel in Mueang Phra Nakhon Si Ayutthaya District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

เอกรัฐ อีสโร¹ ภมร ชันชะหัด² ธนิสร ยืนยง³

Ekkarat Isaro¹ Phamorn Khanthahat² Tanisorn Yeunyong³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล และ (3) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วน การวิจัยเป็นแบบผสมผสาน ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 794 คน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณจำนวน 266 คน และกลุ่มตัวอย่างเพื่อการสัมภาษณ์จำนวน 20 คน เครื่องมือการวิจัยได้แก่แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์สาระ

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านความเหมาะสมและความเป็นธรรมของค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม และ ด้านโอกาสที่จะเกิดความสำเร็จก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สำหรับความ

¹ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Doctor of Public Administration, Faculty of Political Science Pathum Thani University

² รองศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Assoc.Prof. Dr, Faculty of Political Science Pathum Thani University

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Assistant Professor Dr. ,Faculty of Political Science Pathum Thani University

ผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก และด้านองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์การที่ทำงาน (X_5) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ (X_6) และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม (X_7) อธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 12.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้สมการดังนี้ $\hat{Y} = .064 + 0.195(X_7) + 0.167(X_5) + 0.121(X_6)$

3. แนวการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ (1) องค์กรควรมีความเป็นธรรมและมีการให้ผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเหมาะสม (2) องค์กรควรให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (3) องค์กรควรเปิดโอกาสความก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม (4) องค์กรควรเปิดโอกาสให้กับผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย (5) องค์กรควรเปิดโอกาสให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างเหมาะสม

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์การ, คุณภาพชีวิตการทำงาน, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The research purposes were: (1) to study the quality level of work life and the organizational commitment of the Subdistrict Administrative Organizations personnel in Mueang Phra Nakhon Si Ayutthaya District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; (2) to study the quality of work life affecting the organizational commitment of the Subdistrict Administrative Organizations personnel in Mueang Phra Nakhon Si Ayutthaya District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; and (3) to present the guidelines for develop the quality of work life affecting the organizational commitment of the Subdistrict Administrative Organizations personnel in Mueang Phra Nakhon Si Ayutthaya District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. This was the mixed methods research. The population was the 794 personnel worked in the Subdistrict Administrative Organizations personnel in Mueang Phra Nakhon Si Ayutthaya District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; the sample group of quantitative research was the 266 personnel, and the interview sample group was the 20 personnel. The research instruments were the questionnaire and the interview form. The quantitative data analysis statistics were

the frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis, and correlation analysis; the qualitative data used the content analysis.

The research findings were:

1. The quality level of work life of the Subdistrict Administrative Organizations personnel in Mueang Phra Nakhon Si Ayutthaya District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province found the overall was at high level; the each aspect consideration by descending mean found the three-first ranks were the aspect of suitability and fairness of the compensation, the aspect of relationship between work and life as a whole, and the aspect of potential for continued progress and job security; all were at a high level, respectively. The organizational commitment of the Subdistrict Administrative Organizations personnel found the overall was at high level; the each aspect consideration by descending mean found the three-first ranks were the leadership aspect, the human resource development aspect, both aspects were at high level, and the organization aspect was at moderate aspect, respectively.

2. The relationship between the quality level of work life and the organizational commitment found the aspect of social integration within the workplace (X_5), the aspect of individual rights in the organization (X_6), and the aspect of relationship between work and life as a whole (X_7) can explain the 12.1% of variation at statistical significance level 0.05; and found the equation: $\hat{y} = 0.064 + 0.195(X_7) + 0.167(X_5) + 0.121(X_6)$.

3. The guidelines for develop the quality of work life affecting the organizational commitment of the Subdistrict Administrative Organizations personnel in Mueang Phra Nakhon Si Ayutthaya District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province were: (1) the organization should be fair and rewarded for their work appropriately; (2) the organization should attention to the safety of the worker's work; (3) the organization should provide appropriate advancement opportunities for workers; (4) the organization should provide opportunities for workers to continually develop their knowledge and competence in their job responsibilities; (5) the organization should allow workers to adapt to the working environment, and encourage employees to develop their work potential accordingly.

Keywords: organizational commitment, quality of work life,
Subdistrict Administrative Organizations

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการตอบสนองความต้องการของพนักงานในการได้รับการตอบสนองจากการทำงานของพนักงาน โดยมุ่งเน้นไปที่ความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ปลอดภัย เอื้อต่อความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ ความสดชื่น ความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นอันเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน (Carrell et.al, 1992 : 27) อีกทั้ง คุณภาพชีวิตการทำงาน ยังกล่าวถึง ความเท่าเทียมกันของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสำเร็จของการทำงาน เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยสำหรับพนักงาน และความเท่าเทียมกันของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความต้องการของพนักงานที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ เช่น ความปลอดภัย ความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาความสามารถ (Cascio, 2003:27-28) เมื่อมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์กร แสดงออกมาในรูปแบบความศรัทธา การยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและบุคลากรมีความสอดคล้องกันหรือไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อบุคลากรพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคลากรก็จะแสดงตนเอง ว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและยอมรับจุดหมายนั้น บุคลากรจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี มีความรู้สึกยินดีและมีความภาคภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ ความเต็มใจที่จะใช้พลังในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้แก่องค์กร หมายถึง ความตั้งใจที่แข็งแรงแรงใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงานที่ดีให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ร่วมแก้ไขปัญหากับองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ชื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน พยายามรักษาสมาชิกไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงผลให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้กับให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ (Porter, Steers, Mowday & Boulton, 1974 : 603-609)

องค์กรใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยก็คือ คนหรือบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การสร้างเสริมความต้องการในการ ปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อ ความสำเร็จของงาน และขององค์กรอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึงเพราะด้านความต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดียิ่งขึ้น ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งอธิบายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิด

ความพอใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเหตุความรู้ความสามารถมีความ รับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานอย่างแท้จริง ไปสู่ความรักความผูกพัน และความซื่อสัตย์ในองค์กร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรภาครัฐที่สำคัญในการบริหารประเทศเนื่องจากเป็นองค์กร ภาครัฐที่อยู่ใกล้ชิดชุมชนและประชาชนมากที่สุด รู้จักและเข้าใจพื้นที่เป็นอย่างดี เป็นการสร้างโอกาส และส่งเสริมการมีส่วนร่วม และกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่ระดับพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ความรวดเร็วในการปฏิบัติราชการ ดังนั้นในการบริหารจัดการองค์กรจึงมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรในการ บริหารจัดการแบบบูรณาการ โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยมีเป้าประสงค์ที่จะพัฒนาบุคลากรให้ เป็นบุคลากรที่ดี เก่ง มีความสุข ผูกพันต่อองค์กร และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ความสุขของบุคลากรที่ทำงานในองค์กร จะเป็นปัจจัยและตัวแปรสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรนั้นๆ สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐกิจที่มีเป้าหมายในเรื่องของรายได้ กำไร และการเติบโตของกิจการ องค์กรภาคราชการที่มีเป้าหมายในการเป็น หน่วยงานหลักในการพัฒนาประเทศ และให้บริการ ดูแลประชาชน รวมถึงองค์กรรัฐวิสาหกิจที่มี เป้าหมายทั้งใน ด้านกำไร อัตราการเติบโตของกิจการ และการให้บริการแก่ประชาชนไปพร้อมๆกัน ถ้าองค์กรปราศจากความสุข พนักงานก็จะทำงานอย่างไร้จิตวิญญาณ ไร้ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย จะเห็นว่าความสุขของบุคลากรในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ได้เข้ามามีบทบาทในวิถีชีวิตของประชาชนทั่วไป อำนาจจากรัฐบาลกลางได้ถ่ายโอนไปยังท้องถิ่นตั้งแต่การปกครอง การศึกษา การสาธารณสุข สาธารณูปโภค รวมถึงการให้บริการในรูปแบบต่างๆ เป็นกลไกสำคัญที่จะพัฒนาประเทศให้มีความเจริญในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นการที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายต่าง ๆ ที่ได้ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในชุมชน และรวมไปถึงการพัฒนาเจริญเติบโตของประเทศ องค์กรต้องตระหนักถึงความสุขของบุคลากรภายในองค์กร ถ้าบุคลากรมีความสุขก็จะสามารถปฏิบัติงานในการให้บริการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ (ฤทธิรงค์ เกาภูริระ และคณะ, 2558 : 62)

การกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แข็งแกร่งมีการบริหารจัดการ ที่คล่องตัวยืดหยุ่นลดขั้นตอน และกำหนดกฎระเบียบที่เอื้อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและราบรื่นสามารถพึ่งตนเองได้เต็มที่ ขณะเดียวกันภาคราชการส่วนกลางทำหน้าที่กำกับดูแลให้ท้องถิ่นบริหารจัดการตนเองได้เต็มศักยภาพสามารถคิด และตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ในการพัฒนา ท้องถิ่นถ่ายโอนภารกิจ และบุคลากรจากส่วนกลางและภูมิภาคไปสู่ท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและสร้างความชัดเจนในบทบาทภารกิจที่ท้องถิ่นต้องรับผิดชอบ เพิ่มขีดความสามารถให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554 : 135) องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน บุคลากรปฏิบัติหน้าที่กันอย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถของตน เพื่อความสำเร็จขององค์การและคาดหวังถึง

ความก้าวหน้าในงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีของตน ซึ่งในการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรที่มีหน้าที่ดูแลและตอบสนองความต้องการของประชาชน ย่อมต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ทำงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลัง ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้ย่อมมาจากหลายสาเหตุ แต่ในองค์กรรวม คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรนั้นเป็นประการสำคัญ เพื่อการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรภายใต้การสร้างประโยชน์ ให้กับสังคม การดูแลรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเช่นเดียวกับของส่วนตน ปกป้องชื่อเสียงของ องค์กร เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นไป

จากที่กล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัด พระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถอธิบายถึงขอบเขตของการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาแบ่งออกเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1975 : 93-97) ประกอบด้วย 1) ด้านความเหมาะสมและความเป็นธรรมของค่าตอบแทน 2) ด้านสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยและ

ส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านโอกาสที่จะเกิด
ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม
ภายในองค์กรที่ทำงาน 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิต
โดยรวม 8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน

ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย
(2553 : 27) ประกอบด้วย 1) ด้านองค์การ 2) ด้านงาน 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้าน
ภาวะผู้นำ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้โดยเฉลี่ย

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

2. ด้านประชากร

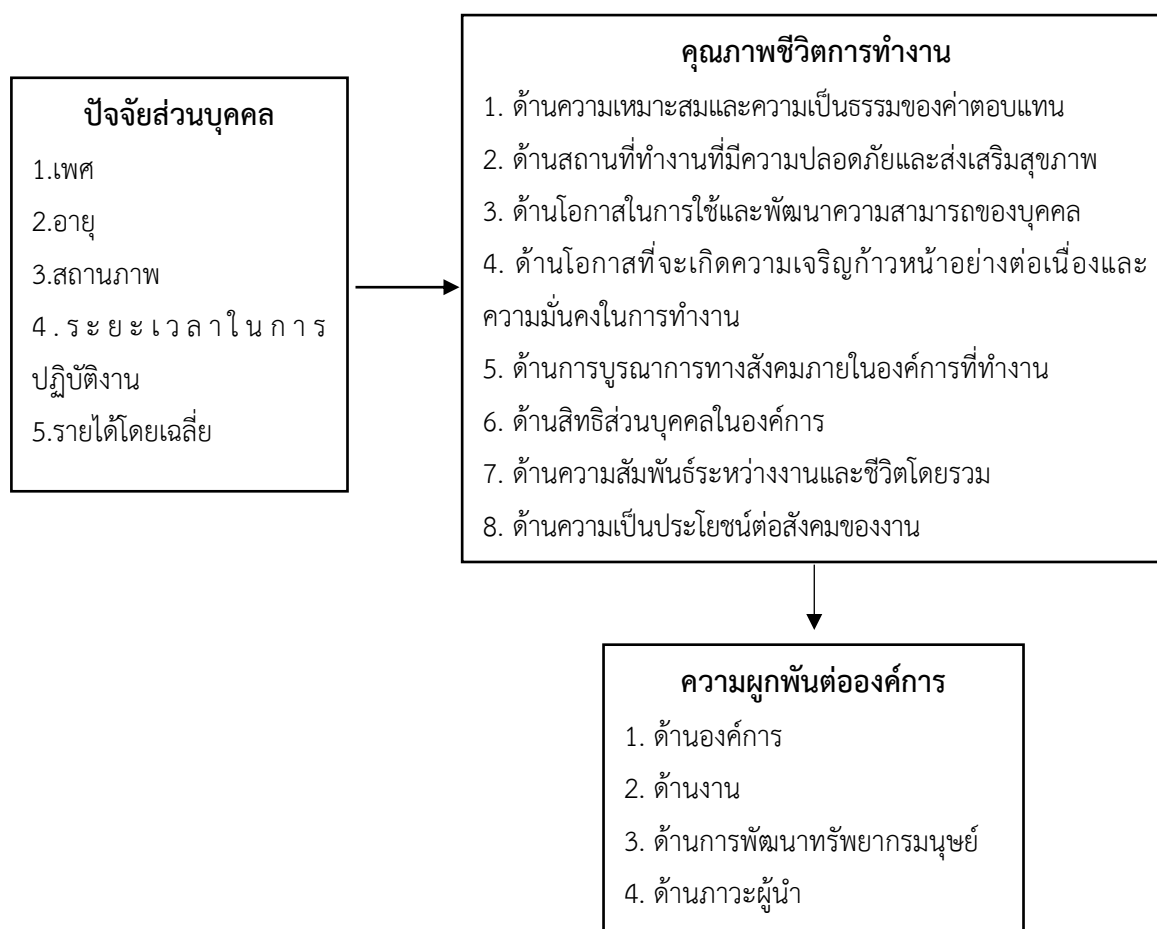
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ใน
อำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลปากกราน
องค์การบริหารส่วนตำบลภูเขทอง องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม องค์การบริหารส่วนตำบล
สวนพริก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเคียน องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม องค์การบริหาร
ส่วนตำบลหันตรา องค์การบริหารส่วนตำบลลุมพลี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ องค์การ
บริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสระบัว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะ
เรียน และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อม มีประชากรจำนวน 794 คน

3. ด้านระยะเวลา

การสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่ง
การวิจัยเรื่องนี้เริ่มตั้งแต่ เดือนกรกฎาคม 2564 ถึง เดือนกรกฎาคม 2565

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้นำแนวคิด
คุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Walton (1975 : 93-97) และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ของ
สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2553 : 27) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยใน
การวิจัย ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed method research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) มีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 13 แห่ง จำนวน 794 คน (รายงานสถิติจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กรมส่งเสริมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2563) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) จำนวน 266 คน ด้วยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับจำนวนประชากร และสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามปลายปิด (Closed-end Question) คำถามปลายเปิด (Open-end Question) คำถามแบบมีตัวเลือกคำตอบ (Choice Question) และคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้โดยเฉลี่ย โดยสามารถเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 1) ด้านความเหมาะสมและความเป็นธรรมของค่าตอบแทน 2) ด้านสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านโอกาสที่จะเกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์การที่ทำงาน 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม 8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะระดับความเห็น สามารถเลือกตอบได้ 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 1) ด้านองค์การ 2) ด้านงาน 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านภาวะผู้นำ เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะระดับความเห็น สามารถเลือกตอบได้ 5 ระดับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่น หนังสือ วิทยานิพนธ์ สถิติและบทความต่าง ๆ เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมกับประเด็นที่ต้องการศึกษา

2. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำร่างแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้ให้ข้อมูลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกตามรายข้อตามวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.21 – 0.95 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามความสมัครใจ ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ทำการกำหนดรหัสลงรหัส บันทึกข้อมูล แล้วจึงนำไปประมวลผลข้อมูลหาค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยพิจารณาจากปัจจัยตัวแปรอิสระ และน้ำหนักของแต่ละตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis : MRA) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปสาระสำคัญดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 และเพศชาย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 สถานภาพโสด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3

2. การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.57) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าคะแนนจากมากไปน้อยสามลำดับแรก พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเหมาะสมและความเป็นธรรมของค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76) และ ด้านโอกาสที่จะเกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.69) ตามลำดับ สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าคะแนนจากมากไปน้อยสามลำดับแรก พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.78) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.65) และด้านองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.37) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise) ตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าองค์ประกอบความแปรปรวนที่สูงเกินความเป็นจริง (Variance Inflation factor: VIF) จากตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของสมการเท่ากับ .348 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์การที่ทำงาน (X_5) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ (X_6) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม (X_7) อธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 12.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังสมการ $Y' = .064 + 0.195(X_7) + 0.167(X_5) + 0.121(X_6)$

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อนแบบขั้นตอน ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.064	.280		7.358	.000
ด้านความเหมาะสมและความเป็นธรรมของค่าตอบแทน (X_1)	.040	.026	.092	1.523	.129
ด้านสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X_2)	.054	.028	.118	1.947	.053
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_3)	.027	.027	.059	1.009	.314
ด้านโอกาสที่จะเกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน (X_4)	.002	.029	.005	.085	.933
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (X_5)	.079	.028	.167	2.797	.006*
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร (X_6)	.062	.030	.121	2.033	.043*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม (X_7)	.104	.032	.195	3.280	.001*
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X_8)	.048	.029	.103	1.692	.092

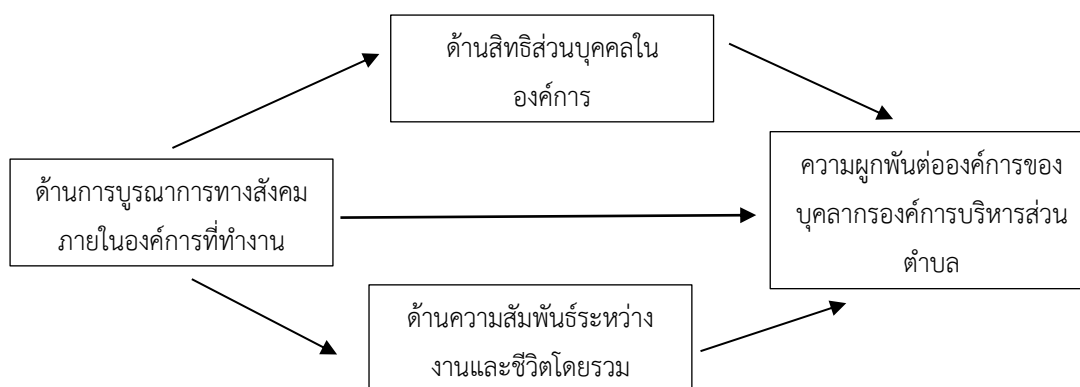
R = 0.348 , R Square = 0.121, Adjuster R Square = .094
Std. Error of the Estimate = 0.17616 F = 4.427, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. แนวการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ (1) องค์กรควรมีความเป็นธรรมและมีการให้ผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเหมาะสม (2) องค์กรควรให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (3) องค์กรควรเปิดโอกาสความก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม (4) องค์กรควรเปิดโอกาสให้กับผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบเสมอ (5) องค์กรควรเปิดโอกาสให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ปรับตัวให้

สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างเหมาะสม

5.องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย จากรูปที่ 2 พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย (1) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กร และที่สำคัญส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างเหมาะสม สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อการบริหารจัดการของผู้นำที่เปิดโอกาสให้กับพนักงานได้พัฒนาความสามารถในการทำงาน (2) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร พบว่า ระบบการบริหารจัดการงานในองค์กรมีความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลเมื่อไม่มีการสร้างอุปสรรคต่อการทำงานจากสภาพปัญหาส่วนตัวของบุคคล และการเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลนี้เองทำให้พนักงานในองค์กรมีความเป็นอิสระในการใช้ชีวิตในองค์กร และ (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม พบว่า สภาพการทำงานที่มีเวลาส่วนตัวและเวลาการทำงานอย่างชัดเจน การที่เพื่อนร่วมงานไม่รบกวนในวันหยุดของกันและกัน ตลอดจนการปรับทุกข์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างมีเหตุผล และการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน



รูปที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความเหมาะสมและความเป็นธรรมของค่าตอบแทน รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม ด้านโอกาสที่จะเกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัจจัยญา ปุสัณฺจ

(2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชัน จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชัน จำกัด โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (management system of quality of work life: ms-qwl) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพนักงานบริษัท จีเน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชัน จำกัด จำนวน 68 ราย ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ผลการศึกษาพบว่า บริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชัน จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก คือ ด้านสัมพันธภาพสังคม รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ ด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต

2. จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา นะเป่า (2556) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลและหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอายุ สถานภาพ ระยะเวลาและตำแหน่งไม่พบความแตกต่าง 3. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลา และตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพศและอายุ ไม่พบความแตกต่าง 4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ และเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

1.2 สร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานให้คงอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดการลาออกหรือย้ายงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ขวัญและกำลังใจ ประสิทธิภาพในการทำงาน สวัสดิการ และค่าตอบแทน เพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาความผูกพันของบุคลากรในองค์การอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน เพื่อดูผลความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เพื่อเทียบกับผลวิจัยครั้งนี้

บรรณานุกรม

- ฤทธิ์รงค์ เกาภูริระ และคณะ. (2558). ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ปรีชา นະเปา. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาชิกสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอก.), 2(2).
- ปัจจุณญา ปุสฺณจร. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2553). ทิศทางและบทบาทหน้าที่การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2559). แผนพัฒนาจังหวัด 4 ปี พ.ศ. 2561 – 2564 ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

- Carrell, M.R., Kuzmits, F.E. and Elbert, N.F. (1992). **Personnel /Human Resource Management**. New York: Macmillan.
- Casio, W. F. (2003). **Managing Human Resource: Productivity Quality of Work Life, Profit**. Boston: McGrew Hill.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of psychological testing**. New York: Happer and Row.
- Porter, Lyman W. et., al. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology**, 59.
- Yamane, Taro. (1967). **Statistics: An introductory analysis**. New York: Harper and Row.
- Walton. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In Loues E.Davis and Albert B.Cherns (eds.). **The Quality of Working Life**. New York: Free Press.