



การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

โย อาษา*

เสาวลักษณ์ โกศลกิตติธัมพร**

สัณญา เคนาภูมิ***

(วันรับบทความ : 5 มกราคม 2561 /วันแก้ไขบทความ : 13 มีนาคม 2561 /วันตอบรับบทความ : 20 มีนาคม 2561)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ และเพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการ
ทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปี 2559 จำนวน 200
คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ได้ค่าเชื่อมั่น 0.977 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง
โดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise
Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานเทศบาล มีคุณภาพชีวิตการทำงานใน
ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.73$; S.D. 0.62) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ภาวะ
อิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการ
บริหารมีความยุติธรรม ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่
หลักความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน 2) ปัจจัยคุณภาพชีวิต ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (X_2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ (X_4)
ด้านภาวะอิสระจากงาน (X_7) ด้านความภูมิใจในองค์กร (X_8) โดยตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว สามารถร่วม
พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 56.80 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.364
และส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ข้อเสนอแนะเทศบาลควรกำหนด
นโยบายให้มีความเหมาะสม จัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้เพียงพอแก่ความต้องการ พนักงานมีการ
ปรับตัวให้ก้าวทันต่อการทำงานที่เปลี่ยนแปลงและควรจัดสิ่งแวดล้อมทั้งภายในภายนอกหน่วยงาน
ให้น่าอยู่สวยงาม เครื่องมือที่ใช้ที่มีคุณภาพได้มาตรฐานควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดง

* นิสิตระดับปริญญาโท, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

** รองศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

*** รองศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ เพื่อจะได้ทราบถึงความเหมาะสม และเป็นการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งจะผลให้พนักงานมีความรักและผูกพันต่อองค์กร ช่วยพัฒนาชุมชน และเป็นการสร้างความสามัคคี เพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญยิ่งขึ้นต่อไป

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร/ พนักงานเทศบาลตำบล

Quality of Work Life Affecting Organizational Commitment of Employees of Sub-district Municipality in Amphoe Muang, Kalasin Province

Yo Archa^{*}

Sawwaluk Kosolkittiampon^{**}

Sanya Keanapoom^{***}

(Received Date : January 5, 2017, Revised Date : March 13, 2018, Accepted Date : March 20, 2018)

Abstract

The objectives of this quantitative research were to study the quality of work life of employees of Sub-district Municipality in Amphoe Muang, Kalasin Province, and to examine the factors of quality of work life affecting organizational commitment of employees of Sub-district Municipality in Amphoe Muang, Kalasin Province. Sample group was 200 employees of Sub-district Municipality in Amphoe Muang, Kalasin Province in 2016. Taro Yamane was applied to determine the size of sample group. Questionnaire with reliability 0.977 was used as the research tool. Collected data was analyzed using mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. Findings illustrated that the overall quality of work life of employees of Sub-district Municipality was in high level ($\bar{X} = 3.73$; S.D. 0.62) sorted by the average in descending order as work independence, organizational pride, potential of employee, social relationship, justice administration, fair and sufficient

^{*} M.Pol.Sci. Student., Master of Public Administration., Faculty of Political Science and Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University

^{**} Associate Prof., Ph.D., Faculty of Political Science and Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University

^{***} Associate Prof., Ph.D., Faculty of Political Science and Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University



compensation, career advancement and security, and work security and safety. Quality of life factor, which was quality of work life in respect of work security and safety (X_2), career advancement and security (X_4), work independence (X_7), and organizational pride (X_8) were able to predict the organizational commitment at 56.80% with the standard error 0.364 and had the positive effect with statistical significance 0.01. This research suggested that the Municipality should set the appropriate policy, and have adequate welfare. Moreover, the employees should adjust themselves to catch up with the changing work condition. The organization's internal and external environment should be arranged to be pleasant and livable whereas the quality equipment should be provided. The organization should allow the employees to express their opinion on welfare in order to see the appropriateness and create motivation. This would foster the love and commitment of the employees that finally developed the community and built the unity for the organization development.

Keywords: Quality of work life/ Organizational commitment/ Employee of Sub-district Municipality

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นหน่วยงานหลักที่จะต้องดูแลและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ได้รับการบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดรูปแบบการปกครองของตนเองอย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งนี้บทบัญญัติของกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ระบุไว้อย่างชัดเจนในหลายมาตราว่า รัฐจะต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้นเป็นหลัก นอกจากนี้ยังกำหนดให้องค์กรปกครองท้องถิ่นทั้งหลายมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครองการบริหารงานบุคคลการเงินการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง (กระทรวงมหาดไทย, 2546, น.1)



เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ “เทศบาล” เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปกครองประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 จนถึงปัจจุบัน

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ และมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตายทั้งในเรื่องงานการทะเบียนการสาธารณสุข โภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก ซึ่งต่างกับคณะเทศมนตรีที่ว่าคณะเทศมนตรีรับผิดชอบและภารกิจในลักษณะของการ “ทำอะไร” ส่วนการ “ทำอะไร” ก็จะเป็นหน้าที่ของพนักงานเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบ (การปกครองท้องถิ่นไทย, เว็บไซต์)

องค์กรที่ประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรืองหลายแห่ง สิ่งสำคัญ คือ การมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญ บุคลากรจะเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์กรบุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีการดำเนินชีวิตที่ดีและมีความสุข จึงส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานสูง มักจะมีคนกล่าวถึงคุณภาพชีวิตกันอยู่เสมอ และคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนในองค์กรต้องการและประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้นในองค์กรของตนเอง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้วความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปโดยจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ การดูแลเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารขององค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญที่สุด รวมถึงดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเหล่านั้น เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น (วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555, น. 2) อีกทั้ง คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นการรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวมซึ่งเกี่ยวกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันโดยมีลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกที่เป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐาน ในรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการ



บริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมีลักษณะที่กล่าวมาเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรม ไม่มีระบบชนชั้น ไม่มีการบีบบังคับ เป็นงานที่มีความหมายน่าสนใจ ทำทลายความสามารถให้โอกาสได้เรียนรู้ มีความก้าวหน้า มีการสนับสนุน มีทางเลือกตามความชอบและความคาดหวังของสังคมและยังบ่งชี้ว่าบุคคลนั้นได้ทำงานอย่างมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม (อิสราภรณ์ รัตนคช, 2551, น. 9)

ความพึงพอใจในงาน ซึ่งมาจากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร การขาดความผูกพันต่อองค์กรส่งผลถึงการขาดขวัญและกำลังใจ รวมถึงการขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวว่าการที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อองค์กรในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร จนกระทั่งออกจากองค์กรไปในที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรสามารถลดการลาออกของพนักงานไปอยู่กับองค์กรอื่นหรือไปประกอบอาชีพอื่นได้ เป็นการลดปัญหาการสูญเสียพนักงานที่ดีมีความรู้ความชำนาญในการทำงาน และทำให้องค์กรมีต้นทุนจากการลาออกของพนักงาน คือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยตรงซึ่งรวมถึง ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม พัฒนาพนักงานที่เข้ามาใหม่เพื่อให้สามารถทำงานแทนพนักงานเดิมที่ลาออกไปได้ และต้นทุนทางอ้อมคือผลกระทบของปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ผลผลิตหรือประสิทธิภาพขององค์กรก็จะลดลงไปในช่วงหนึ่งเนื่องจากพนักงานไม่เพียงพอต่อการทำงาน และส่งผลในการทำลายขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ยังคงอยู่ในองค์กรได้ รวมถึงความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการอาจเปลี่ยนตามไปซื้อหรือรับบริการตามพนักงานที่ลาออกไปได้และต้นทุนสุดท้ายคือต้นทุนค่าเสียโอกาสเกิดจากความรู้ที่ต้องสูญเสียไปกับพนักงานที่ลาออก (Whithey & Cooper, 1989 , pp.521 – 539) ดังนั้นความสำเร็จขององค์กรจึงมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากร พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ถือว่าเป็นหลักในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานที่จะต้องดูแลและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ได้รับการบริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพตามนโยบายและวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งต้องได้รับความพึงพอใจจากการรับบริการตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดรูปแบบการปกครองของตนเอง อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กรเพื่อความสำเร็จและประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ประเด็นสำคัญพนักงานเทศบาลจึงต้องมีคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรที่ดีด้วย

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อนำผลการศึกษาใช้เป็นข้อมูลเป็นแนวทางในวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์การปรับปรุงวิธีการและกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุ



วัตถุประสงค์ นโยบายขององค์กรและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลเพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
 - 1.2 ศึกษาปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
 - 1.3 ศึกษาวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 400 คน (กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์. 2558)
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 200 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดโดยใช้สูตรทาร์โรวามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p.727)
3. ขอบเขตด้านพื้นที่
พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา
มิถุนายน - กันยายน 2559



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ประชากรในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 400 คน (กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์, 2558)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Samples) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน เทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 200 คน ($e = .05$) ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973, p.727)

ตาราง จำนวนพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับที่	ชื่อ เทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์	จำนวนพนักงาน เทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมือง	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1	เทศบาลตำบลนาจารย์	50	25	12.50
2	เทศบาลตำบลหนองสอ	26	13	6.50
3	เทศบาลตำบลห้วยโพธิ์	54	27	13.50
4	เทศบาลตำบลลำคลอง	12	6	3.00
5	เทศบาลตำบลเชียงเครือ	30	15	7.50
6	เทศบาลตำบลหุบก	32	16	8.00
7	เทศบาลตำบลบึงวิชัย	21	10	5.00
8	เทศบาลตำบลเหนือ	28	14	7.00
9	เทศบาลตำบลไผ่	17	9	4.50
10	เทศบาลตำบลลำพาน	34	17	8.50
11	เทศบาลตำบลภูพาน	21	10	5.00
12	เทศบาลตำบลภูดิน	16	8	4.00
13	เทศบาลตำบลขมิ้น	16	8	4.00
14	เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง	26	13	6.50
15	เทศบาลตำบลกลางหมื่น	17	9	4.50
		200	100	100



3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรแต่ละเทศบาลด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery Method) แบบไม่แทนที่โดยจับสลากจากรายชื่อของบุคลากรของแต่ละเทศบาลให้ได้จำนวนในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ลักษณะเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

5.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามทั้งแบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามปลายเปิด

5.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขและเสนอแนะปรับปรุงเพื่อความเหมาะสมและความถูกต้องของแบบสอบถาม

6. การหาคุณภาพของแบบสอบถามนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้สูตร IOC (Index of item objective congruence) ตามวิธีของโรวินELLI (Rovinelli) และแฮมเบิลตัน (Hambleton) (สมนึก ภัททิยธนี, 2544, น. 219 - 233)

6.1 การตรวจสอบครอบคลุมความถูกต้องเชิงเนื้อหา (content validity) ความถูกต้อง ความเที่ยงตรง เชิงโครงสร้าง (construct validity) ความถูกต้องของรูปแบบแบบสอบถามและการใช้ภาษาเพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาและเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามโดย ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

6.2 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำ



แบบสอบถามหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างรายข้อกับรวมทุกข้อ (Item-total Correlation) และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977

6.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
งานวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

7.1 นำหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคามถึงนายกเทศมนตรี ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อประสานการ
เก็บข้อมูล

7.2 นำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังพนักงานเทศบาลที่เป็น
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

7.3 ให้มีผู้ช่วยผู้วิจัยจำนวน 2 คน ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย

7.4 เก็บข้อมูลเพิ่มเติมด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ผู้วิจัยใช้สถิติ คือ การแจกแจงความถี่ (frequency)
และ ร้อยละ (percentage)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
(mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้การวิเคราะห์พหุคูณถดถอยเชิงเส้น (multiple
linear regression analysis) ด้วยวิธี Stepwise

4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content
analysis) แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนาความด้วยการแจกแจงความถี่



สรุปผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์สรุปผลได้ดังนี้

1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$; S.D. 0.62) และเมื่อพิจารณารายข้อ จำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะอิสระ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

1.2 ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายาม เพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะอิสระด้าน ความภูมิใจในองค์กร ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้าน สังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ และ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (X_2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ (X_4) ด้านภาวะอิสระจากงาน (X_7) ด้านความภูมิใจในองค์กร(X_8) โดยตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว สามารถรวมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 56.80 โดยมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.364 และส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่ง สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.669 + 0.345 (X_2) + 0.172 (X_4) + 0.177 X_7 + 0.159 (X_8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.513(X_2) + 0.189(X_4) + 0.187(X_7) + 0.210(X_8)$$



อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยที่พบ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ได้จัดให้บุคลากรได้รับสิทธิและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เช่น จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพ สวัสดิการสะสมทรัพย์ สิทธิในการลา การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน การได้รับเงินประจำตำแหน่งต่างๆ การบริการที่พักอาศัย การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้พัฒนาตนเอง โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอกเขตเทศบาล ซึ่งทางเทศบาลทุกแห่งได้พยายามจัดให้สอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่ มาสโลว์ (Maslow, 1974) ได้ตั้งทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการไว้ 5 ชั้น ได้แก่ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด 2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง ภายหลังจากร่างกายได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การอยู่ดีกินดีในระยะยาว 3) ความต้องการทางด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ ความรู้สึกมีส่วนร่วม การมีบทบาทร่วมกับผู้อื่นต้องการที่จะได้รับการยอมรับของสังคม 4) ความต้องการการยอมรับ ได้แก่ ความต้องการการยอมรับและยกย่องจากสังคม รวมถึงความมั่นใจและภูมิใจในตนเอง และ 5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ ได้แก่ ความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนเองต้องการสำเร็จ เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ ได้แก่ ความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนเองต้องการสำเร็จ ซึ่งลำดับความต้องการเหล่านี้เป็นพื้นฐานของคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนั้น จึงทำให้บุคลากรเทศบาลในเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สุธิณี เดชะตา (2551, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานหน่วยงานกลางของบริษัทอยู่ในระดับสูงโดยคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านจากทั้งหมด 8 ด้าน อัน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมก็อยู่ในระดับสูงด้วย และความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานระดับจัดการแตกต่างจากพนักงานระดับบังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โดยรวมและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละด้านก็อยู่ระดับสูงด้วย ได้แก่ ด้านการนึกถึงบริษัทในทางที่ดี ความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัท การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ในการปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร การตระหนักถึงอนาคต



ขององค์กร และด้านความศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สำหรับ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) นั้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้านนั้น ได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ปวีณา ผาสุก (2547, บทคัดย่อ) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตในการทำงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิทธิพนักงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ดารุณี สงวนสิทธิ์ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตฉะเชิงเทรา เขตปราจีนบุรี และเขตจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตฉะเชิงเทรา เขตปราจีนบุรี และ จันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุบล อำพันธ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานกระทรวงพลังงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานกระทรวงพลังงานตามกลุ่มงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยที่พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์มีวิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจ จัดกิจกรรมต่างๆ จนทำให้พนักงานเทศบาลเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าของการทำงานในเทศบาลของตน ซึ่งการมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะส่งผลดีต่อการทำงานโดยจะทำให้พนักงานเทศบาลมีความรู้สึกจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ชนิดา เล็บครุฑ (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตรคณะสถิติประยุกต์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตรโดยเป็นการศึกษาวิจัยแบบเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากข้าราชการสายสนับสนุนจำนวน 215 คนผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตรโดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นเห็นด้วยอยู่ในระดับ



ที่ดีที่สุตรองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่และบุคลากรเห็นด้วยระดับต่ำที่สุด คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรเห็นด้วยอยู่ในระดับที่ดีที่สุด รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กรและบุคลากรเห็นด้วย ระดับที่ต่ำที่สุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้ยังมีการ พูดยถึงองค์กรในด้านบวกกับเพื่อนร่วมงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพยายามที่จะ ช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จ สุภาสินี วิเชียร (2544, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลวิจัยของ (พชร อัมวิเศษ, 2548, น.89-95) ที่พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับสูง

3. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้าน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ ด้านสังคมสัมพันธ์ลักษณะการ บริหารมีความยุติธรรม ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่าคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านทั้ง 8 ด้าน มีความสำคัญต่อการทำให้พนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและองค์ประกอบรายด้านของคุณภาพ ชีวิตในการทำงานอีก 8 ด้าน มาก จะทำให้พนักงานเทศบาลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย โดย พนักงานจะมีความเต็มใจ ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีให้แก่องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานการวิจัยของ ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541, น.79) ซึ่งพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติและคุณภาพชีวิต ในการทำงาน 9 ด้าน ได้แก่ผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ ของผู้ทำงาน ความก้าวหน้ามั่นคง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะการบริหาร ความสมดุลของชีวิต กับการทำงาน และการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชร อัมวิเศษ (2548, บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



4. ตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ด้านหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ ด้านภาวะอิสระจากงานและ ด้านความภูมิใจในองค์กรโดยตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 56.80 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.364 และส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พชร อิมวิเศษ (2548, น.96) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมี 6 ปัจจัย ซึ่งมีผลทางบวก ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคง แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน คุณภาพชีวิตด้านผลประโยชน์ตอบแทน คุณภาพชีวิตด้านสมดุลของชีวิตกับการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านคุณค่าของผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง โดยร่วมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ร้อยละ 44.1 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภัทร รุทธนานุรักษ์ (2548, น.50) ที่พบว่า การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ พบว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยมีค่า $B = 0.046$ ($t = 1.739^{**}$)

ข้อเสนอแนะ

เทศบาลควรกำหนดนโยบายให้มีความเหมาะสม จัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้เพียงพอแก่ความต้องการพนักงานมีการปรับตัวให้ก้าวทันต่อการทำงานที่เปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะทำให้งานไม่เกิดความกังวลต่อการปฏิบัติงานและควรจัดสิ่งแวดล้อมทั้งภายในภายนอกหน่วยงานและโดยรอบให้น่าอยู่และสวยงาม เครื่องมือที่ใช้ในสำนักงานมีคุณภาพให้ได้มาตรฐานควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ เพื่อทราบถึงความต้องการและเป็นการสร้างแรงจูงใจซึ่งจะผลให้พนักงานมีความรักและผูกพันต่อองค์กร ช่วยพัฒนาชุมชน และเป็นการสร้างความสามัคคี เพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญยิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

กระทรวงมหาดไทย. (2546). *โครงการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีตาม*

หลักธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ ฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

การปกครองท้องถิ่นไทย. (2542). *Thai Local Government: โครงสร้างเทศบาล*. ค้นเมื่อ 21

พฤศจิกายน 2558, สืบค้นจาก http://kruyos.blogspot.com/p/blog-page_92.html



- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). *ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. ภาคนิพนธ์คณะสถิติประยุกต์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดารุณี สงวนสิทธิ์. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตฉะเชิงเทรา เขต ปราจีนบุรีและเขตจันทบุรี*. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปวีณา พาสุข. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พชร อิมวิเศษ. (2548). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพ็ญภัทร รุทธนารักษ์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพ การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน*. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย)*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิลาวรรณ ทรัพย์ศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2544). *การวัดผลการศึกษา*. กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สุธีณี เดชะตา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภาสินี วิเชียร. (2544). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบรรณารักษศาสตร์และนิเทศศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี*. รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.



อุบล อัมพันธ์. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

Maslow, Abraham. (1974). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.

Whitney, M.J., & Cooper. (1989). W.H. Predicting Exit, Voice, Loyalty, and Neglect.

Administrative Science Quarterly, 34(4), 521 – 539.

Yamane, T. Statistics. (1973). *An Introductory Analysis*. (2nd ed.). New York: Harper and Row.