

คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร

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

ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ¹ สามารถ อัยกร² และ ชาตชัย อุดมกิจมงคล³

Chadaporn Piayura¹, Samart Aiyakorn² and Chardchai Udomkijmongkol³

^{1,2,3}สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

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

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

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

Received 27/08/2022

Revised 30/08/2022

Accepted 01/09/2022

บทคัดย่อ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงานของทุกองค์กร การได้บุคลากรที่มีคุณภาพมีความผูกพันต่อองค์การ จึงถือเป็นการสร้างศักยภาพ และความยั่งยืนต่อองค์การ องค์การยุคใหม่ต่างแสวงหาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรณานิคม จำนวน 253 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรณานิคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean =3.92) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรณานิคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean =3.73) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรณานิคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean =3.88) 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\beta=.244$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\beta=.215$) และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\beta=.214$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรณานิคม อย่างมีนัยสำคัญทาง

[75]

Citation: ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ, สามารถ อัยกร และ ชาตชัย อุดมกิจมงคล. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 75-96.

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

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

สถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\beta=.139$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม ได้ร้อยละ 41.40 ($R^{2Ad}=.414$) วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.289$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\beta=.212$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.189$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.156$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม ได้ร้อยละ 53.00 ($R^{2Ad}=.530$)

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน; วัฒนธรรมองค์การ; ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

Human resources are the most important resource in the management of any organization. Acquiring quality personnel who are bound to the organization is therefore considered to create potential and sustainability for the organization. Modern organizations are constantly searching for factors that affect their performance. Thus, this research is a survey research study. The purposes of the study included the following: 1) To study the level of quality of life at work and organizational culture of local government organizations, 2) to study the level of organizational commitment of local administrative organization personnel, 3) to study the influence of quality of life at work and organizational culture affecting the organizational commitment of personnel of local government organizations. Obtained through stratified sampling technique, the samples consisted of 253 personnel working at Phanna Nikhom Local Government Organizations, Sakon Nakhon Province. The tool used for data collection was a questionnaire and statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression, Analysis. The results found that: 1) quality of life at work of personnel of local government organizations in Phanna Nikhom District Overall, it was at a high level (Mean = 3.92) Organizational culture of local administrative organizations in Phanna Nikhom District. Overall, it was at a high level (Mean = 3.73)). The organizational commitment of the personnel of local administrative organizations in Phanna Nikhom District. Overall, it was at a high level (Mean=3.88) 2) quality of work life

[76]

Citation: ขฎาภรณ์ เพ็ญยุระ, สามารถ อัยกร และ ขาดิชัย อุดมกิจมงคล. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 75-96.
Piyura, C., Aiyakorn, S., & Udomkijmongkol, C., (2022). Quality of Work Life and Organizational Culture Affecting the rganization Commitment of Personnel of Local Government Organizations in Phanna Nikhom District Sakon Nakhon Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (5), 75-96 ;
DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.85>

Workplace privacy ($\beta=.244$), collaboration and relationships with others ($\beta=.215$), and safe and health-promoting working conditions ($\beta=.214$). Influence on organizational commitment of local administrative organization personnel in Phanna Nikhom District It was statistically significant at the .01 level, as for the benefit to society ($\beta=.139$). Influence on organizational commitment of personnel of local government organizations in Phanna Nikhom District It was statistically significant at the .05 level, which was able to predict the level of organizational commitment of the local administrative organization personnel in Phanna Nikhom district by 41.40 percent ($R^{2Ad}=.414$) corporate culture Cultural mission ($\beta=.289$) adaptive culture ($\beta=.212$), unity culture ($\beta=.189$) and participatory culture ($\beta=.156$). Influence on organizational commitment of personnel of local government organizations in Phanna Nikhom District They were able to jointly predict the level of organizational commitment of the personnel of local administrative organizations in Phanna Nikhom district by 53.00 percent ($R^{2Ad}=.530$). ($R^{2Ad}=.530$).

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

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองแบบกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปยังส่วนท้องถิ่น เพื่อกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นนิติบุคคลสามารถพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นโดยตรงซึ่งมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองในการวางแผนนโยบายตามกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ การบริหารงบประมาณ การเงินการคลัง การบริหารงานบุคคล ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานด้านต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้มากที่สุดเพราะถือว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้ชิดกับประชาชนสามารถปรับกลยุทธ์ในการบริหารงานต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้และภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล การขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่เป้าหมาย ต้องอาศัย “คน” ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นพลังในการขับเคลื่อนไปตามศักยภาพ ภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ กล่าวได้ว่า “คน” เป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (Strategic Factor) ที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารและการพัฒนาในโลกแห่งการแข่งขันในยุคของข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน เพราะว่าคนเป็นผู้สร้างผลิตภาพ (Productivity) เป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพที่น่าพึงพอใจแก่ลูกค้าหรือผู้มารับบริการในองค์กร เป็นผู้คิดค้น เป็นผู้สร้าง และเป็นผู้ใช้และควบคุมปัจจัยการผลิต เทคโนโลยี ระบบและกระบวนการบริหารภายในองค์กร หากองค์กรใดขาดบุคลากรซึ่งมีความรู้

[77]

Citation:

ชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ, สามภรณ์ อัยกร และ ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 75-96.

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

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

ความสามารถและขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่สามารถที่จะบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรของตนให้ปฏิบัติตามได้แล้วการบริหารงานก็ไม่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์การ ซึ่งผู้บริหารทั้งหลายในองค์การจะต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงาน (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2558)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงานของทุกองค์กร ไม่ว่าจะป็นหน่วยงานด้านธุรกิจ หน่วยงานราชการ บุคลากรย่อมมีบทบาทที่สำคัญที่สุด เพราะในปัจจุบันยังไม่มีสิ่งใดที่สามารถทำงานแทนมนุษย์ได้อย่างเต็มรูปแบบ ทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์การสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์การ รวมไปถึงเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์การให้ดำเนินไปในแนวทางที่ต้องการ องค์การจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่จำเป็นต้องอาศัยมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (อนิวัช แก้วจางง, 2557: 117) เมื่อทุกองค์การเล็งเห็นว่าคนหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่ยังต้ององค์การ ผู้บริหารในบางองค์การจึงมีความพยายามที่จะจูงใจบุคลากรด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหนือกว่าคู่แข่ง ดังนั้นหากองค์การมีบุคลากรที่ความรู้ความสามารถอยู่แล้ว ถ้าไม่รักษาไว้ก็จะเป็นการสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญไปจึงเป็นคำถามที่สำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารขององค์การนั้นว่าจะต้องมีวิธีอย่างไรเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ (Commitment Management) เพื่อให้บุคลากรทำงานกับองค์การอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และนอกจากนี้ยังสามารถลดปัญหาการลาออก การขาดงาน และการมาทำงานสายทำให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งกับตัวบุคลากรเองและองค์การโดยรวม นับเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารองค์การที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นผู้มีความหมายและมีคุณค่าสำหรับองค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์การ อย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้ได้ผลของงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้การที่จะให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้บุคลากรเกิดกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านี้มีประสิทธิภาพคือ ลักษณะของกระบวนการจูงใจของคนซึ่งมีความต้องการ การนำไปสู่การจูงใจ จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงานจากความต้องการของคนจะนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลนั้นปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารจะต้องเสนอความต้องการที่บุคคลเหล่านั้นมีความพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในทุกองค์การหรือหน่วยงาน เพราะความต้องการที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมที่ดี เช่น ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การมีฐานะมั่นคง ความต้องการมีชื่อเสียง เป็นพื้นฐานในสังคมของมนุษย์ในปัจจุบันที่ทุกคนยังติดค่านิยมอยู่ (สำเร็จ เพ็งแก้ว, 2560: 2)

[78]

Citation: ขวัญภรณ์ เพ็ญยุระ, สานกรณ อัยกร และ ชาตศิษฐ์ อุดมกิจมงคล. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 75-96.

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

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

การได้บุคลากรที่มีคุณภาพมีความผูกพันต่อองค์กร จึงถือเป็นการสร้างศักยภาพ และความยั่งยืนต่อองค์กร องค์กรยุคใหม่ต่างแสวงหาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลนั้นประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ซึ่งแต่ละองค์กรต้องให้ความสำคัญในการสร้างบุคลากรของตนให้มีความรู้สึกที่ดีและแสดงพฤติกรรมที่ต้องการทำงานเพื่อองค์กร หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการได้ ก็จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กรและปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป แนวคิดความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ชี้ให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีความพยายาม มีความเต็มใจ และตั้งใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้นั้น ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยตระหนักว่าบุคลากรแต่ละคนนั้นมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด (ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์, 2562)

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

อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 11 แห่ง ประกอบด้วย 1) เทศบาลตำบลไร่ 2) เทศบาลตำบลบัวสว่าง 3) เทศบาลตำบลพอกน้อย 4) เทศบาลตำบลพรหมานิคม 5) เทศบาลตำบลพรหมานนคร 6) เทศบาลตำบลนาใน 7) เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ 8) เทศบาลตำบลวังยาง 9) องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง 10) องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม และ 11) องค์การบริหารส่วนตำบลละฮี บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 11 แห่ง ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรักษาบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด นโยบายการบริหารบุคลากรโดยทั่วไปจึงเน้นให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงาน พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือนโบนัส สวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งความผูกพันในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นงานในหน้าที่ (In-role performance) คือ บุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะทุ่มเททำงานและใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มุ่งความสนใจไปทำงานในความรับผิดชอบหลักของตนเอง ทำงานด้วยความขยันขันแข็งทุ่มเททำงานจนรู้สึก

เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และความผูกพันในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่นอกเหนือขอบข่ายงานหลักของบุคคล (Extra-role performance) คือ พนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมองไปไกลกว่าขอบเขตงานของตน เนื่องจากเขามองว่าสิ่งต่าง ๆ รอบข้างหรือสิ่งที่รออยู่ในอนาคตจะเข้ามากระทบต่องานหลักของตน การจะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีนั้นจะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วย จึงพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมีการทำงานเชิงรุก มีการริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและกล้าที่จะเป็นผู้นำเสนอตัวทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมของตนเองให้สามารถรับมือหรือจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ได้ (Leiter and Bakker, 2010: 3-4) ด้วยเหตุนี้ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง สามารถใช้เป็นทำนายอัตราการผลิตได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะเชื่อว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพได้ดีกว่าผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรต่ำ อีกทั้งยังสามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรได้ สำหรับวงการข้าราชการไทยรวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลกระทบเรื่องความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่กำลังเป็นรากฐานปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร จากปัญหาการลาออกจากงานหรือการทำงานอย่างไม่เต็มที่ทำให้เกิดการสูญเสียขององค์กรในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนเงินเดือน โบนัส สวัสดิการและเวลาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อมาทดแทน รวมทั้งบรรยากาศขององค์กร เนื่องจากการขาดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมงานและที่สำคัญ คือ การสูญเสียคุณค่าและเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ เนื่องจากสมาชิกไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (พิเชษฐ์ ไชยแป้น, 2552: 2)

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

วัตถุประสงค์การวิจัย

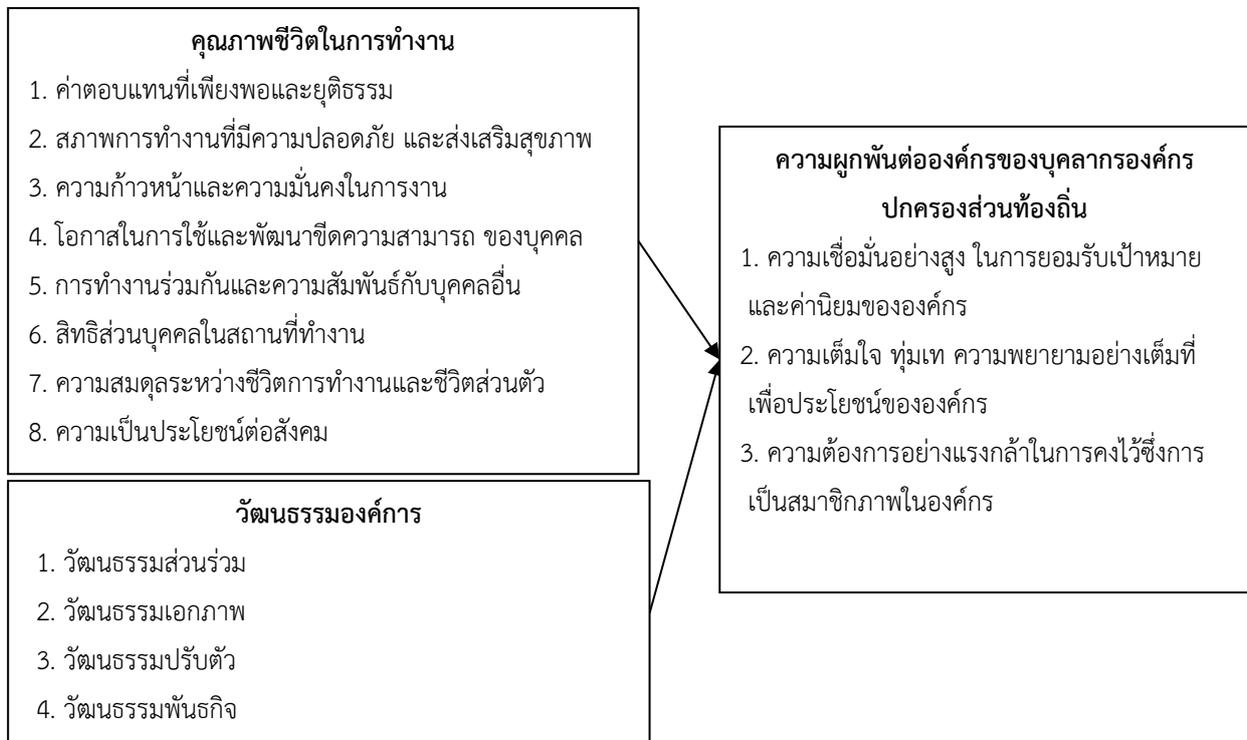
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

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

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 742 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สินพันธุ์พินิจ, 2554: 137) โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

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

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

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

3.2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อให้ทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

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

3.4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ (1) วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) (2) วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (3) วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนครด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (4) วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (5) การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน (n=253)

ด้านที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.16	0.76	ปานกลาง
2	สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.02	0.70	มาก
3	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.55	0.79	มาก
4	โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	3.83	0.65	มาก

ด้านที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
5	การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.91	0.69	มาก
6	สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.71	0.61	มาก
7	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.67	0.67	มาก
8	ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.92	0.63	มาก
รวม		3.72	0.54	มาก

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

2. ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม และรายด้าน (n=253)

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

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

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม และรายด้าน (n=253)

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

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

4. ผลการวิเคราะห์ อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

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

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

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

5. ผลการวิเคราะห์ อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

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

R=.733, R²=.538, R^{2Ad}=.530, F=72.081, Sig=.000**

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

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.92) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (\bar{X} =4.02) รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (\bar{X} =3.92) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (\bar{X} =3.16) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนู นาจาน (2559) ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสมร มะโนวรรณ (2560) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยสูงสุด

[87]

Citation: ชฎาภรณ์ เพ็ญระ, สามารณ อัยกร และ ชาตศิษฐ์ อุดมกิจมงคล. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (5), 75-96.

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

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

คือ ด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ โมครัตน์ (2560) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาติม เจาะสามะ (2562) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา บุตดาจันทร์ (2563) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ($\bar{X}=3.99$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.89$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.15$)

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

3. ผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง

ที่สุด คือ ด้านความเต็มใจ พุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X}=4.15$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($\bar{X}=3.77$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=3.68$) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณปพร สี่กลาง (2563) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา บุคตาจันทร์ (2563) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.17$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}=3.77$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร ($\bar{X}=3.68$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาติม เจาะสามะ (2562) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีความผูกพันในการทำงานระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ประชาญสิทธิ์ (2561) ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ แก้วก่า (2561) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.62$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.91$) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร ($\bar{x}=3.62$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{x}=3.34$) ตามลำดับ

4. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\beta=.244$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\beta=.215$) และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\beta=.214$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\beta=.139$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 41.40 ($R^{2Ad}=.414$) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา บุค

ดาจันทร์ (2563) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้ร้อยละ 56.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลาพร กันทา และชมภูนุช หุ่นาค (2561) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ ชัยกิจจอร่าใจ (2561) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องกับสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสมร มะโนวรรณ (2560) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฌู นานาน (2559) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .701

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน อาจเป็นเพราะปัจจุบันบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอสำหรับใช้จ่ายภายในครอบครัวและไม่เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิต สภาพเศรษฐกิจ และค่าครองชีพในปัจจุบัน ดังผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) ซึ่งเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อีกทั้งบุคลากรบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่ไม่ได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมในวิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การจะเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ต้องใช้เงิน

งบประมาณของตนเอง ซึ่งบุคลากรบางคนก็ไม่มีความพร้อมในเรื่องนี้ ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ตึ๊ง เนื่องจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มักจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเลือกตั้งครั้งใหม่ รวมทั้งบุคลากรบางส่วนมักจะเห็นว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม มักจะไม่ค่อยมีความยุติธรรม รวมทั้งในการปฏิบัติงานบางครั้ง มีปริมาณงานที่มาก ไม่สามารถทำให้เสร็จได้ในเวลาทำงานปกติ ต้องมาทำงานในวันหยุด หรือเลยเวลาราชการ เป็นต้น จึงเป็นเหตุผลที่ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

5. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta=.289$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\beta=.212$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.189$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.156$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 53.00 ($R^{2Ad}=.530$) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมปพร สือกลาง (2563) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรย่อยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร สามารถอธิบายความผูกพันในงานของบุคลากรได้ร้อยละ 58.20 ($R^{2Adj}=.582$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $F=77.289$, $P.<.01$) โดยวัฒนธรรมพันธกิจ มีค่าเบต้าเท่ากับ .273 วัฒนธรรมปรับตัว มีค่าเบต้าเท่ากับ.220 วัฒนธรรมเอกภาพ มีค่าเบต้าเท่ากับ .198 และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีค่าเบต้าเท่ากับ .201 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภาพร เกษประดิษฐ์ (2563) ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 6) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ประชาญสิทธิ์ (2561) ผลการศึกษาพบว่า และวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ เฟ็งภาค (2560) ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อำเภอนินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา เหล็กเพชร

(2560) ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นผลระยะยาว ด้านความเป็นหญิง และด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.228 0.153 และ 0.131 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโดยรวม คือ ด้านการมุ่งเน้นผลระยะยาว โดยสามารถพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรกับวัฒนธรรมองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยหน่วยงานในระดับนโยบายควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาค่าตอบแทนและค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับบุคลากร มากขึ้น

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม โดยการเปิดโอกาสบุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเน้นการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับ ให้มากขึ้น ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ โดยการปลูกฝังและกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์กรเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานผู้บริหารฯ รวมทั้งให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยการปลูกฝังให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรมีความรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าของหน่วยงาน และคิดว่าหน่วยงานของตนเอง เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย อยู่เสมอ

1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญแต่บุคลากรในทุก ๆ ด้าน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ จัดให้มีกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และควรให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค

1.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนครควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ วัฒนธรรมปรับตัว วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมส่วนร่วม ตามลำดับเนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ โดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์กรเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานรวมทั้งเน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ในเขตจังหวัดสกลนคร เพื่อที่จะได้ทราบคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

2.4 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงขึ้นไป เช่น การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อสร้างตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร เสนอต่อกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัญญา บุตดาจันทร์. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รพ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกียรติศักดิ์ โมครินทร์. (2560). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รพ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตภาพร เกษประดิษฐ์. (2563). *อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. สารนิพนธ์ บธ.ม.. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงสมร มะโนวรรณ. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร*. รายงานการวิจัยสาขาวิชาพันธุศาสตร์และการจัดการ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นรุตต์ ทรงฤทธิ์. (2559). *วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สาขาการบริหารการพัฒนางานองค์การ. นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- นาดีม เจาะสามะ. (2562). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา*. สารนิพนธ์ รพ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2562). *แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร*. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 13(2), 493-504.
- พรทิพย์ ประชาญสิทธิ์. (2561). *ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน.
- พรรณปพร สื่อกลาง. (2563). *จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ รพ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิเชษฐ์ ไชยแป้น. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแป้น จังหวัดลำพูน.

วิทยานิพนธ์ ปร.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รัฐนุ นาจาน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์

ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

รัฐพล สุขประเสริฐ. (2565). อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการ

จัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิกม จังหวัดสกลนคร.

วิทยานิพนธ์ ปร.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วรรณภา เหล็กเพชร. (2560). วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนสาธิตสาสนวิเทศ

เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยพายัพ.

วสันต์ แก้วกำ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิกม จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ปร.ม.

สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิลาพร กันทา และชมภูษ หนูนาค. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. นครปฐม: วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2558). การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจาย

อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำเร็จ เพ็งแก้ว. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอดอนสัก

จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สิน พันธุ์พินิจ. (2554). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.

สุรศักดิ์ เพ็งภาค. (2560). วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี. รายงานการวิจัย. สิงห์บุรี: องค์การบริหารส่วนตำบลประศุก

อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี.

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). หลักการจัดการ. สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา.

Barney, Jay B. (1986). Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive

Advantage?. *In Academy Of Management Review*, 11 (3), 656 -665.

Denison and Haaland and Goelzer. (2003). *Corporate Culture Organizational Effectiveness*.

New York: Wiley.

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

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

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