

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี  
Quality of Working Lives Affecting the Organizational Engagement  
of the Employees of the Local Administrative Organization in Det-Udom District,  
Ubon Ratchathani Province

ชญาภา วังรัตนศิริกุล<sup>1</sup> ศุภกัญญา เกษมสุข<sup>2</sup> และประนอม คำผา<sup>2</sup>  
Chayapa Wangrattanasirikul,<sup>1</sup> Supakanya Kasamsuk,<sup>2</sup> and Pranom Khampha<sup>2</sup>

<sup>1</sup>บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี  
<sup>1</sup>Master of Business Administration Program in Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University  
<sup>2</sup>คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี  
<sup>2</sup>Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University  
Email: panumas.wa@gmail.com

Received: January 11, 2024; Revised February 28, 2024; Accepted: March 2, 2024

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน 4) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างประจำพนักงานจ้างตามภารกิจ รวมถึงพนักงานจ้างเหมาบริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 309 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบสะดวก ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยสถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความถดถอย พหุคูณ และเปรียบเทียบความคิดเห็น โดยใช้ค่าสถิติ t-test และ One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมากในทุกด้าน
3. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงานแตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งงานต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานมี 7 ด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยสามารถนำมาพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ถึงร้อยละ 62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of the quality of the working lives of the employees, 2) to study the level of the organizational engagement of the employees, 3) to compare the organizational engagement classified by personal factors of the employees, and 4) to study the quality of the working lives affecting the organizational engagement of the employees. The samples were 309 participants: civil servants, general employees, permanent employees, task-based employees, and service contract employees from the local government organizations in the local government organizations in Det Udom District, Ubon Ratchathani Province. They were randomized by convenience sampling. The researcher used a questionnaire to be a research instrument. The statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis, and to compare opinions by using t-test, and One-way ANOVA.

The research findings were as follows.

1. The level of the opinions towards the quality of the working lives of the employees of the local government organizations in the overall was at a high level. When the aspects were organized by using the mean scores of the opinions from the highest to the lowest, the working characteristics that were beneficial to societies, the environment that was safe and enhanced health, the opportunities of the potential development in integrating societies and working together, the balance between personal lives and working, the personal rights and democracy in working, and the career advancement and the job security. The opinions towards the salaries and the compensation were at a moderate level.

2. The level of the opinions towards the organizational engagement of the employees of the local government organizations in the overall was at a high level in all aspects.

3. The findings of the comparison of the organizational engagement of the employees of the local government organizations classified by personal factors showed that the genders, the ages, the statuses, the education levels, the incomes, and the working experiences were different, but the opinions of the employees towards the organizational engagement were not different. The positions were different, and the opinions of the employees towards the organizational engagement were different.

4. The quality of the working lives affecting the organizational engagement of the local

government organizations in all aspects consisted of 7 aspects: salaries and compensation, the environment that was safe and enhanced health, the opportunities of the potential development, the career advancement and the job security, the integration of the societies and working together, the balance between personal lives and working, and the working characteristics that were beneficial to societies. All of the seven aspects could be used to predict the organizational engagement up to 62% with the statistical significance at the level of .05.

**Keywords:** the Quality of the Working Lives, the Organizational Engagement, the Local Government Organizations

## บทนำ

องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ให้ความสำคัญและให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญของกิจกรรมหรือการดำเนินการใด ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ การที่มนุษย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดีนั้นมีผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ความปรารถนา ที่ต้องการให้ชีวิตของตนเองดำเนินไปอย่างมีความสุข เช่น การมีหน้าที่การงานมั่นคงและก้าวหน้า มีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ดี สามารถดูแลชีวิตของตนเองและครอบครัวได้อย่างน่าพึงพอใจ (ประภารัตน์ พรหมเอี้ยง และคณะ, 2558) เป็นต้น

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงานและความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานที่องค์กรจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานอันประกอบด้วย การให้ ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสามัคคีกัน ในการทำงาน การทำงานของพนักงานในลักษณะที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จได้และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและด้านสิทธิส่วนบุคคล (อุบลพรรณ แก่นจักร, 2560) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ตามมาอีกอย่างหนึ่ง คือ พนักงานจะเกิด ความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลจากองค์กร จึงเกิดความรักในงาน รักในองค์กรและรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กร ซึ่งเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร (สมพงษ์ โมราฤทธิ์, 2557) และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและเป็นพื้นฐาน ที่จะเป็นการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานให้กับพนักงาน อีกทั้งสามารถลดสถิติการขาดงาน ลดอัตราการเข้าออก จากงาน ซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น (นารัตน์ บุญมั่ง, 2560)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นหน่วยงานหลักที่จะต้องดูแลและตอบสนองความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่นให้ได้รับการบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดรูปแบบการปกครองของตนเองอย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งนี้ บทบัญญัติของกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ระบุไว้อย่างชัดเจนในหลายมาตราว่า รัฐจะต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นทั้งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มี ความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้นเป็นหลัก นอกจากนี้ยังกำหนดให้องค์กร

ปกครองท้องถิ่นทั้งหลาย มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคลการเงิน การคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง (กระทรวงมหาดไทย, 2546) ปัจจุบันได้มีการปฏิรูประบบราชการกันเป็นอย่างมาก เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญที่สุดในองค์กร ในการทำงานของระบบราชการนั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่เรียกว่า ข้าราชการในการทำงานเพื่อจุดมุ่งหมายแห่งรัฐและยังจำเป็นต้องอาศัยพนักงานจ้างของรัฐ เพื่อเข้ามาช่วยงานราชการ ดังนั้นผู้ที่ขับเคลื่อนในองค์กรของรัฐในภาคปฏิบัติ จึงมีคนอยู่ 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ด้วยกัน คือ ข้าราชการ และพนักงานจ้างของรัฐ องค์กรต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน พัฒนาคนที่มีใจรักการบริการและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างจริงจังทั้งนี้เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความสุข เมื่อพนักงานมีความสุข ก็สามารถทำงาน เมื่อเกิดความพึงพอใจในงานงานนั้นก็ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากสภาพปัจจุบันพนักงานในองค์กรปกครองท้องถิ่นแต่ละแห่ง ในเขตอำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี ระหว่างปี พ.ศ. 2562-2564 พบว่า 1) มีการโอนย้ายไปประจำที่พื้นที่อื่น จำนวน 56 คน 2) มีอัตราการลาออกจำนวน 49 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเดชอุดม, 2565) ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง สูญเสียงบประมาณในการอบรมและเวลาในการสรรหาพนักงานใหม่ เกิดปัญหาขาดความต่อเนื่อง การดำเนินงานเกิดความล่าช้าและขาดพนักงานที่ชำนาญการเฉพาะด้าน ส่งผลกระทบให้แก่องค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม (จุฑามาศ นิมจิตต์ และโกวิทย์ กังสนันท์, 2564) ผู้วิจัยจึงศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยผลการวิจัยที่ได้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์การวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงาน อันจะส่งผลให้สามารถบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี
4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

### การทบทวนวรรณกรรม

Walton (1980) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เกิดจากการให้สิ่งตอบแทน ที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้าพนักงาน ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตและความสัมพันธ์ในสังคม ซึ่ง Walton (1973) จึงได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องไม่มีลักษณะเสี่ยงจนเกินไปและต้องช่วยให้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) งานที่ปฏิบัติต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยในการปฏิบัติงานมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถแตกต่างกัน องค์กรต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานให้มากที่สุด ส่งเสริมให้เกิดการใช้ทักษะหลากหลาย การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงาน

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับพนักงานอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้า ที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือระบุนิติธรรม (Constitutionalism) วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคและมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (The total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่อง ที่สำคัญประการหนึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสุขภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการสังเคราะห์และปรับชื่อเรียกตัวแปรใหม่จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวของคิดของ Walton (1973) ได้ดังนี้ 1) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม

Mowday, Steers and Porter (1979) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับของการมีตัวตนของแต่ละพนักงานและการมีส่วนร่วมกับองค์กรหนึ่ง ๆ จากลักษณะปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ การมีความเชื่อมั่นและยอมรับอย่างมากในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กรและ ความปรารถนาอย่างแรงกล้า

ที่จะเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป โดย Allen and Meyer (1990) แบ่งความผูกพัน ต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติ หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและสามารถให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร

1.3 ความเชื่อมั่นอันแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของพนักงานสามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกันบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้พนักงาน ก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายเหล่านั้น พนักงานจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี และรู้สึกภูมิใจกับความเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเชื่อว่าองค์กรจะนำเข้าไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พนักงานรู้สึกว่าจะอยู่ในสภาวะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรและสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอในการใช้ความพยายาม เพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น

1.3 ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึงการแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เน้นการต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงการที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มรายได้ เงินเดือน สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กรซึ่งไม่คิดจะลาออก ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะใดก็ตาม

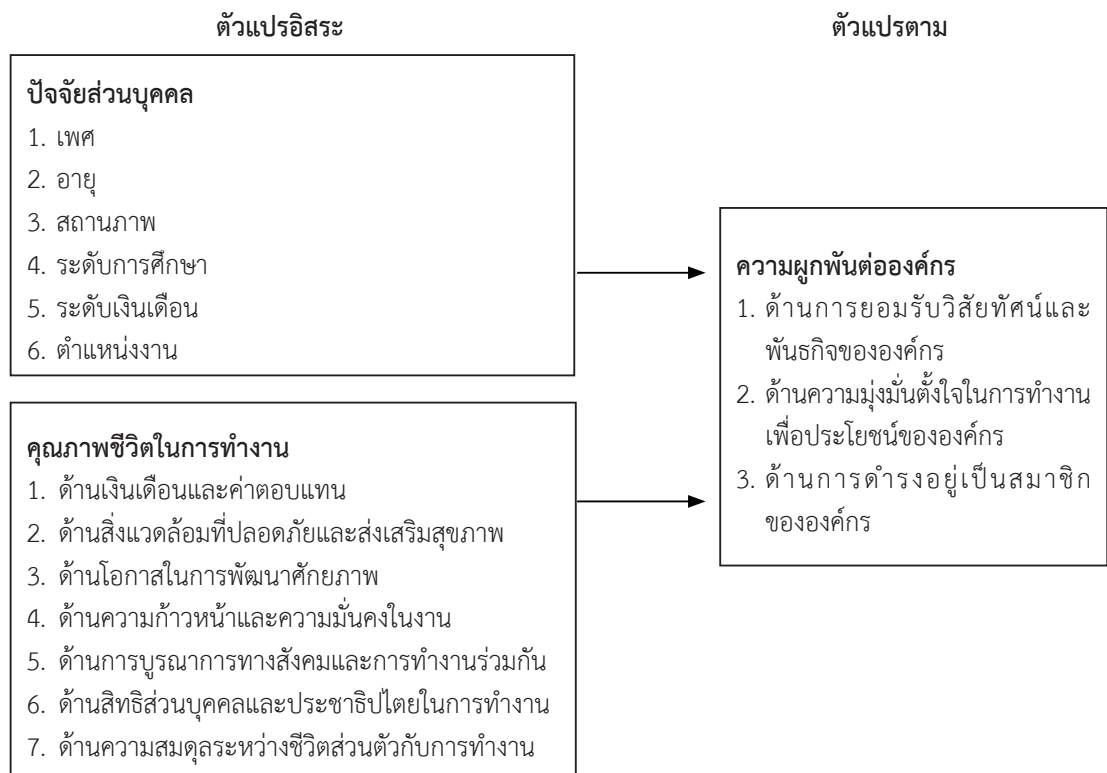
2. แนวคิดทางด้านพฤติกรรม หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่ผูกพันต่อองค์กรและพยายามรักษาสมาชิกไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไปหากทิ้งสภาพสมาชิกหรือลาออกไป ผลเสียนี้จะพิจารณาในรูปแบบของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีนี้มีชื่อเสีย และถือเป็นแนวคิดคือ ทฤษฎี Side-bet ซึ่งสรุปได้ว่าพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่เปรียบเทียบชั่งน้ำหนัก ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรแล้วเขาจะได้รับหรือสูญเสียอะไรไปบ้าง

3. แนวคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการจงรักภักดีและเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม พนักงานรู้สึกเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นคือ ความถูกต้องและ ความเหมาะสมที่สมควรจะทำความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

ในส่วนของตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดโดยการสังเคราะห์และปรับชื่อเรียกใหม่ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ประกอบด้วย 1) การยอมรับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร 2) ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) การดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจรวมถึงพนักงานจ้างเหมาบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 1,355 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเดชอุดม, 2565) กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณด้วยความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ( $e = .05$ ) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 309 คน (Yamane, 1973) โดยวิธีการสุ่มแบบสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ได้ทำการคำนวณหาค่า (IOC) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และความสอดคล้องที่ยอมรับได้ ซึ่งมีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป โดยตัดข้อคำถามที่ไม่ถึงเกณฑ์ดังกล่าวออก จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามที่คำแนะนำแล้ว ทดลองใช้กับบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลหัวดอน อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 30 ตัวอย่าง นำมา Try Out หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability Analysis) โดยการหา Cronbach's Alpha Coefficient ซึ่งมีค่าเท่ากับ .92 ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี แบบสอบถามในส่วนที่ 2-3 มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบ Likert (1961) โดยมีการกำหนดน้ำหนัก



ดังนี้ (ละเอียด ศิลาน้อย, 2562)

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.79 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.80 - 2.59 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.60 - 3.39 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.40 - 4.19 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.20 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

โดยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่น ที่ 95% มีระดับนัยความสำคัญที่ระดับ .05 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ความแปรปรวน การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ และวิเคราะห์เปรียบเทียบใช้ค่าสถิติ t-test และ One-way Analysis of Variance

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมา จำนวน 309 ชุด สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 309 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.60 ด้านอายุพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.30 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.50 มีอายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.40 และน้อยที่สุด คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.50 ด้านสถานภาพพบว่า ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 49.20 รองลงมา คือ โสด คิดเป็นร้อยละ 43.00 และหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 7.80 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมา คือ ระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 15.50 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 14.90 และระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 12.60 น้อยที่สุด คือ ระดับสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 1.00 ด้านระดับรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 30.10 รองลงมา คือ มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 22.70 รายได้ 15,001-20,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 19.40 รายได้ 30,001 บาท/เดือนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.30 และรายได้ 20,001-25,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 8.70 น้อยที่สุด คือ รายได้ 25,001-30,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 6.80 ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 36.90 รองลงมา คือ ลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 34.60 และพนักงานจ้างเหมา คิดเป็นร้อยละ 16.20 น้อยที่สุด คือ พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 12.30 ด้านอายุการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.00 รองลงมา คือ มีอายุการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.50 และมีอายุการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.20 น้อยที่สุด คือ อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.30
2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี มีรายละเอียดดังนี้

#### ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน                      | $\bar{X}$ | S   | ระดับความเห็น |
|--------------------------------------------|-----------|-----|---------------|
| ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน                  | 3.08      | .85 | ปานกลาง       |
| ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 3.86      | .77 | มาก           |



**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน                       | $\bar{X}$   | S          | ระดับความเห็น |
|---------------------------------------------|-------------|------------|---------------|
| ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ                  | 3.83        | .71        | มาก           |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน          | 3.61        | .74        | มาก           |
| ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน   | 3.80        | .74        | มาก           |
| ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน  | 3.73        | .78        | มาก           |
| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน | 3.74        | .66        | มาก           |
| ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม        | 4.05        | .68        | มาก           |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>                         | <b>3.71</b> | <b>.61</b> | <b>มาก</b>    |

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{x} = 4.05$ ) รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{x} = 3.86$ ) และด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ( $\bar{x} = 3.83$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

| ความผูกพันต่อองค์กร                                    | $\bar{X}$   | S          | ระดับความผูกพัน |
|--------------------------------------------------------|-------------|------------|-----------------|
| ด้านการยอมรับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร             | 3.79        | .69        | มาก             |
| ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร | 4.15        | .63        | มาก             |
| ด้านการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร                     | 3.94        | .71        | มาก             |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>                                    | <b>3.96</b> | <b>.60</b> | <b>มาก</b>      |

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี มีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $\bar{x} = 4.15$ ) รองลงมา คือ ด้านการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{x} = 3.94$ ) และด้านการยอมรับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ( $\bar{x} = 3.79$ ) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ค่าสถิติ t-test และ One - way Analysis of Variance พบว่า

**ตารางที่ 3** ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา

| ปัจจัยด้านต่าง ๆ |   | การยอมรับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร | ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร | การดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร |
|------------------|---|----------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------|
| เพศ              | t | -0.43                                  | 0.70                                               | -0.55                          |
|                  | p | 0.97                                   | 0.48                                               | 0.58                           |
| อายุ             | F | 0.36                                   | 0.85                                               | 0.84                           |
|                  | p | 0.78                                   | 0.46                                               | 0.47                           |
| สถานภาพ          | F | 2.58                                   | 0.52                                               | 2.18                           |
|                  | p | 0.08                                   | 0.59                                               | 0.11                           |
| ระดับการศึกษา    | F | 0.38                                   | 0.31                                               | 0.41                           |
|                  | P | 0.82                                   | 0.87                                               | 0.80                           |
| ระดับรายได้      | F | 0.35                                   | 1.16                                               | 1.11                           |
|                  | p | 0.88                                   | 0.33                                               | 0.36                           |
| ตำแหน่งงาน       | F | 0.58                                   | 2.52                                               | 4.05*                          |
|                  | p | 0.63                                   | 0.06                                               | 0.01                           |
| อายุการทำงาน     | F | 3.73                                   | 4.20                                               | 4.05                           |
|                  | p | 0.71                                   | 0.65                                               | 0.73                           |

\* มีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันในด้านการดำรงอยู่เป็นสมาชิก ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้

จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทุกตัวมีค่าความสัมพันธ์กับตัวแปรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .39 ถึง .81 ทำให้เห็นว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงเกิน .80 ถือเป็นปัญหา Multicollinearity และเป็นข้อมูลที่ไม่มีความเหมาะสมสำหรับกรวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ คือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .81 จึงตัดด้านดังกล่าวออก และทำการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรใหม่ ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .39 ถึง .77 ความสัมพันธ์ของทุกตัวแปรทุกตัวมีค่าไม่เกิน .80 จึงไม่พบปัญหา Multicollinearity ข้อมูลที่ได้มีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในลำดับต่อไป

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

| ตัวพยากรณ์                                                                                            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | p-value | Tolerance | VIF  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|---------|-----------|------|
|                                                                                                       | B                           | Std. Error | Beta                      |        |         |           |      |
| ด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน                                                                            | .02                         | .03        | .03                       | 0.73   | .46     | .57       | 1.76 |
| ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ                                                            | -.03                        | .04        | -.04                      | -0.81  | .42     | .41       | 2.43 |
| ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ                                                                            | .09                         | .06        | .10                       | 1.52   | .13     | .28       | 3.62 |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน                                                                    | .16                         | .05        | .20                       | 2.99** | .00     | .29       | 3.48 |
| ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน                                                             | .11                         | .06        | .14                       | 2.02*  | .04     | .28       | 3.63 |
| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน                                                           | .09                         | .05        | .10                       | 1.80   | .07     | .45       | 2.20 |
| ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม                                                                  | .35                         | .05        | .39                       | 7.42** | .00     | .45       | 2.24 |
| n= 309 F=70.80 Sig= .00 R= .79 R <sup>2</sup> = .62 R <sup>2</sup> <sub>adj</sub> = .61 Constant= .96 |                             |            |                           |        |         |           |      |

\*\* มีนัยทางสถิติที่ระดับ .01, \* มีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Enter เพื่อพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งค่า Constant tolerance ทุกตัวมีค่ามากกว่า .20 และค่า VIF ทุกตัวมีค่าไม่เกิน 10 จึงสามารถนำมาใช้พยากรณ์ได้ทุกตัว ผลปรากฏว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมและ การทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Z (ความผูกพันต่อองค์กร) = .39 (ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม) + .20 (ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน) + .14 (ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน)

สามารถพยากรณ์กับความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 61 (R<sup>2</sup><sub>adj</sub> = .61) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ (R = .79) ถ้าด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเพิ่มขึ้น 1 หน่วยและด้านอื่นคงที่ จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น .39 หรือถ้าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยและด้านอื่นคงที่ จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น .20 หรือถ้าด้านการบูรณาการทางสังคมและ การทำงานร่วมกันเพิ่มขึ้น 1 หน่วยและด้านอื่นคงที่ จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น .14

## สรุปผลการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยดังนี้

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า จากปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสำคัญระดับมาก มีทั้งหมด 7 ด้าน เรียงตามลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 2) ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ 4) ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน และ 7) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนด้านที่มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนจากปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า จากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 2) ด้านการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร และ 3) ด้านการยอมรับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ตำแหน่งพนักงานราชการมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับตำแหน่งพนักงานจ้างเหมา ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี การวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีนัยสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี สามารถสรุปประเด็นและอภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสภาพในการทำงานในทุก ๆ ด้าน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี สามารถที่จะตอบสนองความต้องการ ในคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม

ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงานและ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จึงทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเทอดไท คงเพียรธรรม (2560) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการโรงเรียนทหาร การสัตรี กรมการสัตรีทหารบก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เพราะคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการ ดังกล่าว มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูงสุด และ ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจาก พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมจะบอกใคร ๆ ว่าเป็นพนักงานขององค์กร มีความตั้งใจใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถือว่าองค์กรเป็นบ้านหลังที่สอง และจะเติบโตไปพร้อม ๆ กันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธัญญา นานาน (2560) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์ฝึกและอบรม เด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากพนักงานรู้สึกภูมิใจ ได้ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาโดยพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียง พร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร มีความทุ่มเทกายใจและปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบ อย่างเต็มที่ พร้อมที่จะสร้างสรรค์ ปรับปรุงงานให้มีคุณภาพให้ดีกว่าเดิม และพร้อมที่จะ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อองค์กรขอความร่วมมือ โดยพนักงานในหน่วยงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะบอกต่อคนอื่น ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกเพราะมีความผูกพันต่อองค์กร

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ตำแหน่งพนักงานราชการมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับตำแหน่งพนักงานจ้างเหมาในด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อัครชาติ ชูหนอง (2565) พบว่าข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีชั้นยศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจแตกต่างกัน โดยชั้นยศสัญญาบัตรมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด และข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรนั้นจะมีระดับสูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เพราะความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และบทบาทหน้าที่ของชั้นประทวนเช่นเดียวกัน ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจเพิ่มมากขึ้น

4. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี โดยด้านที่สามารถนำมาพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ถึงร้อยละ 62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานอีก 4 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกด้านเช่นกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตย ในการทำงานไม่น่า

มาใช้ในการพยากรณ์ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ไม่เหมาะสมในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพราะพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้เป็นองค์กรภาครัฐ มีรูปแบบและหน้าที่การทำงานที่ชัดเจนตามกรอบอัตราค่าจ้าง สอดคล้องกับการศึกษาของวัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา (2563) พบว่า คุณภาพในการทำงานมีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า การที่พนักงานธนาคารมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นไปด้วย เช่น หากพนักงานธนาคารได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในที่ทำงาน มีการพัฒนาความสามารถของบุคคลที่ดี มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสมดุระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรต่างจากพนักงานจ้างเหมา ดังนั้นข้อเสนอแนะว่า ควรพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน โดยผู้บริหารให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกตำแหน่งและทุกระดับ มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดอบรมพัฒนาพนักงานที่มีผลงานการทำงานที่ดี จัดอบรมการเพิ่มทักษะสำหรับผู้บริหารเพื่อให้ผู้บริหารมีคุณสมบัติ ที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำที่ดี จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความเป็นไปได้ในความมั่นคงของการทำงานและรายได้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถนำไปพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น โดยได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ได้รับการประเมินผลงานด้วยระบบที่ยุติธรรมตามความสามารถของแต่ละบุคคล สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงาน มีการประชุมหารือแนวทางแก้ไขปัญหาในการทำงาน และวางระบบงานร่วมกัน เน้นให้พนักงานปฏิบัติงานเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ส่งผลให้ ผู้มาติดต่อมีความพึงพอใจในการมาใช้บริการ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และจะช่วยให้อัตราการปฏิบัติงานของทางราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป โดยองค์กรควรนำมาส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานแก่บุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในพื้นที่และพื้นที่ต่าง ๆ ให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร โดยการที่องค์กรมีวิสัยทัศน์ที่มีความเหมาะสมในสภาวะปัจจุบัน องค์กรเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง ทันสมัย รวดเร็ว ทำให้มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม จัดประชุมช่วงต้นปีงบประมาณ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความรักและผูกพันต่อองค์กร

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถนำไปพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญในการสร้างกิจกรรม การทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบที่จูงใจและสะท้อนถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม คุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถนำไปพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการดำรงอยู่เป็นสมาชิกองค์กร ผู้บริหารควรมีแผนส่งเสริมและจูงใจพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การจูงใจแบบผสมผสานทั้งในส่วนของแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยที่เหมาะสมในการกำหนดกรอบเงินเดือนและค่าตอบแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปัจจัยที่ผลต่อระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องปัจจัยในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเรื่องใดบ้าง ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มากที่สุด

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ทำให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์ที่สุดทางคุณค่าวิชาการ

### เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาศ นิ้มจิตต์ และโกวิทย์ กังสนันท์. “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานอัยการ จังหวัดนนทบุรี ที่มีผลมาจากการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัล,” วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ. 9, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2564): 36-50.
- เทอดไท คงเพียรธรรม. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการโรงเรียนทหารการสัตว ุกรมการสัตว ุทหราบก. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2560.
- นาริรัตน์ บุญมั่ง. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560.
- ประภารัตน์ พรหมเอี้ยง และคณะ. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม,” วารสารวิชาการสาธารณสุข. 24, 4 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2558): 769-78.
- มหาดไทย, กระทรวง. โครงการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2546.
- รัชฎ์ นานาน. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2560.
- วัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา. “คุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารของรัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร,” วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 17, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563): 244-253.
- ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเดชอุดม, สำนักงาน. ข้อมูลการโอนย้ายและการลาออก พ.ศ. 2562-2565. อุบลราชธานี: ที่ว่าการอำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี, 2565.
- สมพงษ์ โมราฤทธิ์. “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์อนามัยที่10



เชียงใหม่,” วารสารสาธารณสุขล้านนา. 10, 1 (มกราคม-เมษายน 2557): 34-52.

อัคราวดี ชูณอม. **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ  
อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 9.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,  
2565

อุบลพรรณ แก่นจักร์. **ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ธุรกิจเอเยนซีออนไลน์ มาร์เก็ตติ้ง  
แห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2560.

Allen, N.J. and J.P. Meyer. “The measurement and antecedents of affective continuance and normative to the organizations commitment to the organization,” **Journal of occupational Psychology.** 12, 63 (March 1990): 1-18.

Likert, R. **New Pattern of Management.** New York: McGraw-Hill, 1961.

Mowday, R.T., R.M. Steers and L.W. Porter. “The measurement of organizational commitment,” **Journal of vocational behavior.** 14, 2 (1979): 224-247.

Walton, R.E. “Improving the Quality of Working Life,” **Harward Business Review.** 19, 2 (1980): 11-24.

———.R. “Quality of working life: Walton is it,” **Sloan Management Review.** 4, 7 (Fall 1973): 20-23.

Yamane, Taro. **Statistics: An Introductory Analysis.** 3<sup>rd</sup> Ed. New York: Harper and Row Publications, 1973.