

จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

WORK SPIRITUALITY AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING JOB ENGAGEMENT
OF EMPLOYEES OF LOCAL ADMINISTRATION ORGANIZATIONS IN BAN DUNG DISTRICT,
UDON THANI PROVINCE

พรรณปพร สือกกลาง* สันยาสรณ์ สวัสดิ์ไธสง และ ชาตชัย อุดมกิจมงคล

Wannpaporn Soeklang*, Sanyasorn Swasthaisong and Chardchai Udomkijmongkol

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000

Program in Department of Public Administration, Faculty of Management Science,

Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

*Corresponding author: E-mail: lookkai_lookkai@hotmail.com

รับบทความ 30 สิงหาคม 2563 แก้ไขบทความ 5 ตุลาคม 2563 ตอบรับบทความ 27 ตุลาคม 2563 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 220 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$) ความผูกพันในงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$)
2. ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรย่อยของจิตวิญญาณในการทำงาน สามารถอธิบายความผูกพันในงานของบุคคลได้ร้อยละ 24.10 ($R^{2Adj} = 0.241$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (ค่า $F = 24.173$) ได้แก่ งานที่มีคุณค่าและความหมาย และความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคล
3. ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรย่อยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายความผูกพันในงานของบุคลากรได้ร้อยละ 58.20 ($R^{2Adj} = 0.582$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (ค่า $F = 77.289$) ได้แก่ วัฒนธรรมพันธกิจ วัฒนธรรมปรับตัว วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมส่วนร่วม

คำสำคัญ: จิตวิญญาณในการทำงาน, การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ, ความผูกพันในงาน

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to investigate the level of work spirituality, perceived organizational culture and job engagement of personnel in the Local Government Organizations (LGO) in Ban Dung District, Udon Thani Province, and 2) to examine the influence of workplace spirituality and perceived organizational culture affecting personnel's job engagement. The samples were 220 personnel of the LGO in Ban Dung District, Udon Thani Province. The instrument for data collection was a set of questionnaires. Statistics for data analysis consisted of frequency, percentage, standard deviation, and multiple linear regression analysis.

The findings revealed that:

1. The workplace spirituality of the personnel as a whole was at a high level ($\bar{x} = 3.58$). The perceived organizational culture of the personnel as a whole was at a high level ($\bar{x} = 3.73$). The job engagement of the personnel as a whole was also at a high level ($\bar{x} = 3.84$).

2. Two independent variables of the workplace spirituality could explain the personnel's job engagement with 24.10 percent ($R^{2Adj} = 0.241$) and significantly correlated with the dependent variables at the .01 level of significance ($F = 24.173$). These included the worthy and meaningful jobs and the organizational value-personnel.

3. All four independent variables of the organizational culture perception could explain personnel's job engagement with 58.20 percent ($R^{2Adj} = .582$) and significantly correlated with the dependent variables at the .05 level of significance ($F = 77.289$). These included mission culture, adaptability culture, consistency culture, and involvement culture.

Keywords: Workplace Spirituality, Perceived Organizational culture, Job Engagement

บทนำ

ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้มแข็งต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการที่จะปรับปรุงให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการปรับปรุงและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ที่มักจะเชื่อมโยงถึงเรื่องความผูกพัน ค่านิยม วัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์กรที่นำไปสู่การหล่อหลอมจิตวิญญาณในการทำงานซึ่งเกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคลากร มีความสำคัญต่อทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร (Giacalone and Jurkiewicz, 2003) ซึ่งจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) หมายถึง องค์กรหรือสถานที่ทำงานที่มีการยอมรับและสนับสนุนให้พนักงานตระหนักถึงคุณค่าและชีวิตจิตใจภายในของตนเอง มีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นไปด้วยการเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับชีวิตจิตใจของพนักงานทำให้พนักงานเห็นคุณค่าของการทำงานที่มีความสอดคล้อง และหลอมรวมคุณค่าของตนเข้ากับงานที่ทำหรือองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ เกิดความรู้สึกเป็นชุมชน ความผูกพัน ในระดับลึกซึ่งที่มาจากจิตวิญญาณภายในเชื่อมต่อกับเพื่อนร่วมงาน และองค์กรที่ทำงานอยู่ ชีวิตมีความสุขในการสร้างความสมดุลระหว่างงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน และตนเองได้ และเมื่อพนักงานมีชีวิตการทำงานที่มีความสุข งานให้ความหมายแก่ชีวิตของตน ไม่เกิดความรู้สึกแปลกแยกระหว่างงานกับตนเอง เกิดชุมชนที่ดีในที่ทำงาน จะทำให้ความขัดแย้งความคับข้องใจที่เกิดขึ้นลดน้อยลง และสามารถที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความภาคภูมิใจ ซึ่งจะสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานได้อย่างยอดเยี่ยม และจะนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีและยั่งยืนให้องค์กรได้ (ชนกกาญจน์ พันธุ์เดิมวงศ์, 2555, หน้า 3) วัฒนธรรมองค์กรเป็นเอกลักษณ์ที่แสดงออกถึงความเป็นตัวตนขององค์กรที่เราทำงานเพื่อนำพาทีมและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย องค์กรในปัจจุบันจะให้ความสำคัญต่อกระบวนการหล่อหลอมให้พนักงานทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยยึดหลักการนำวัฒนธรรมองค์กรมาเป็นแรงขับเคลื่อนดังกล่าว ปัจจุบันสังคมไทยให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งพนักงานและองค์กรต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน ทำให้ปัจจัยหลักที่มีความสำคัญที่จะนำพาความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์การจะต้องให้ความสำคัญกับ “วัฒนธรรมองค์กร” (Organizational Culture) (Barney, 1986) โดยวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้และพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ก้าวหน้า จะมีความสัมพันธ์ต่อการเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน (Sorakraikitkul and Siengthai, 2014) ความผูกพันในงาน (Work engagement) เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะทำงานด้วยความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคพัฒนาตนเองเพื่อความเชี่ยวชาญในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ความผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตใจในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับงาน ความผูกพันในงานไม่ใช่สภาวะที่เกิดขึ้นเพียงชั่วครั้งชั่วคราวแล้วหายไปหรือเกิดกับเหตุเฉพาะเจาะจงใด ๆ แต่ความผูกพันในงานเป็นสภาวะมีความคงทนและเกี่ยวข้องกับความรู้สึกและการคิดที่มีต่อสิ่งของ เหตุการณ์ ผู้คน หรือพฤติกรรมโดยทั่วไป ผู้ที่มีความผูกพันในงานจะมีคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ มีความเข้มแข็ง (Vigor) มีพลังและทุ่มเทความพยายามในการทำงานแม้จะเผชิญกับความยากลำบาก เป็นผู้ที่มีความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) มีความเกี่ยวข้องกับงาน ของตนเองสูง มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง มีแรงบันดาลใจ ภาคภูมิใจในงานและรู้สึกว่าการงานท้าทาย และยังเป็นผู้ที่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) ในขณะที่พนักงานก็ทุ่มความสนใจไปทำงานอย่างเต็มที่และยากที่จะถอนตัวออกมาจากงานได้จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว (อรพินทร์ ชูชม, 2557)

อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี บ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 13 แห่ง ในปีงบประมาณ 2561 ที่ผ่านมา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีบุคลากรทั้งสิ้น 765 คน มีผู้ย้ายไปทำงานที่อื่น 23 คน และย้ายเข้า 21 คน บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 13 แห่ง ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรักษาบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด นโยบายการบริหารบุคลากรโดยทั่วไปจึงเน้น

ให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงาน พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือนโบนัส สวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งความผูกพันในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นงานในหน้าที่ (In-role performance) คือ บุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะทุ่มเททำงานและใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มุ่งความสนใจไปที่งานในความรับผิดชอบหลักของตนเอง ทำงานด้วยความขยันขันแข็งทุ่มเททำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และความผูกพันในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากขอบข่ายงานหลักของบุคคล (Extra-role performance) คือ พนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมองไปไกลกว่าขอบเขตงานของตน เนื่องจากเขามองว่าสิ่งต่าง ๆ รอบข้างหรือสิ่งที่รออยู่ในอนาคตจะเข้ามากระทบต่องานหลักของตน การจะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีนั้นจะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วย จึงพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมีการทำงานเชิงรุก มีการริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและกล้าที่จะเป็นผู้นำเสนอตัวทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมของตนเองให้สามารถรับมือหรือจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ได้ (Leiter and Bakker, 2010, pp. 3-4) ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ทั้ง 13 แห่ง จะมีนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอบ้านดุง, 2561) 1) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร 3) ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยถึงจิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี วัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าจิตวิญญาณในการทำงานซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี หรือไม่ ส่งผลต่อกันอย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางและเป็นข้อสังเกตในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางในการดำเนินการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี การพัฒนาปรับปรุงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีจิตวิญญาณในการทำงาน และวิธีการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

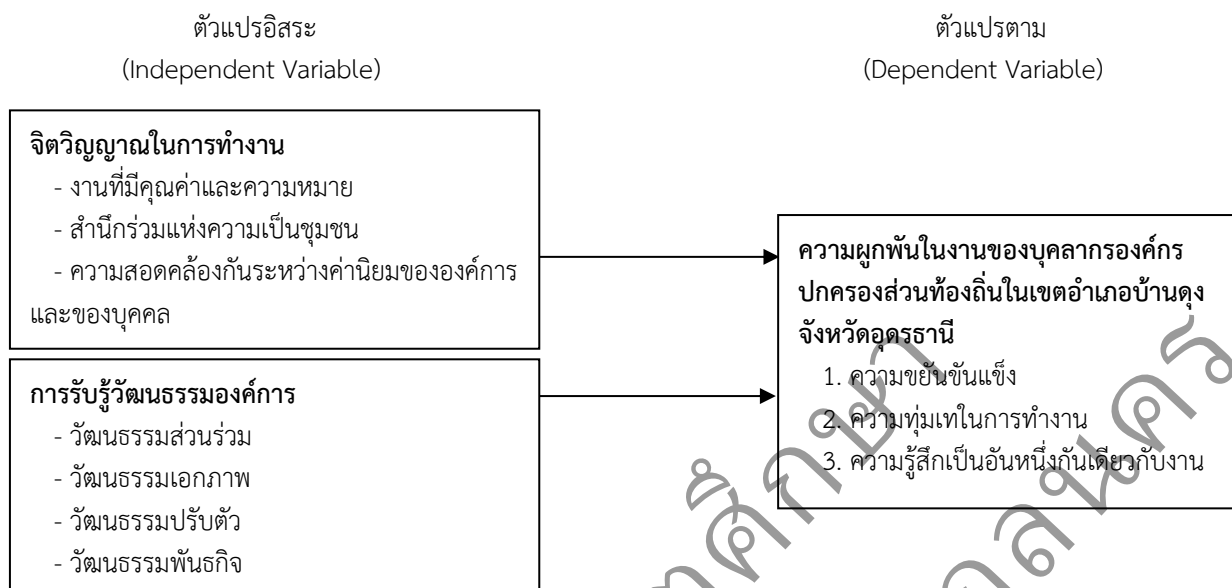
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของ Milliman et al. (2003) แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ Denison (1990, p. 35 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ เศรษฐการณ์,

2553, หน้า 15) และแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงานของ Schaufeli and Bakker (2004) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ดังภาพ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 518 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2562)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 220 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สิน พันธุ์พินิจ, 2557, หน้า 137) โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.842

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 220 คน
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. การวิเคราะห์ระดับ 1) จิตวิญญาณในการทำงาน 2) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร 3) ความผูกพันในงาน ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน เพื่อการศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	จิตวิญญาณในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	งานที่มีคุณค่าและความหมาย	3.13	0.76	ปานกลาง
2	สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน	3.72	0.65	มาก
3	ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล	3.94	0.70	มาก
รวม		3.58	0.62	มาก

จากตาราง 1 พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล ($\bar{X} = 3.94$) มีจิตวิญญาณในการทำงานในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน ($\bar{X} = 3.72$) มีจิตวิญญาณในการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย ($\bar{X} = 3.13$) มีจิตวิญญาณในการทำงานในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	วัฒนธรรมส่วนร่วม	3.53	0.78	มาก
2	วัฒนธรรมเอกภาพ	3.81	0.65	มาก
3	วัฒนธรรมปรับตัว	3.87	0.67	มาก
4	วัฒนธรรมพันธกิจ	3.70	0.61	มาก
รวม		3.73	0.58	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 3.81$) ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 3.70$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.53$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ความผูกพันในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความขยันขันแข็ง	3.63	0.60	มาก
2	ความทุ่มเทในการทำงาน	4.17	0.62	มาก
3	ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน	3.78	0.70	มาก
รวม		3.84	0.53	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความขยันขันแข็ง ($\bar{X} = 3.63$)

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	2.317	0.192		12.039	0.000
งานที่มีคุณค่าและความหมาย (SPI ₁)	0.182	0.063	0.260	2.878	0.004*
สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (SPI ₂)	0.091	0.102	0.111	0.893	0.373
ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล (SPI ₃)	0.156	0.073	0.203	2.133	0.034*

R=501, R²= .251, R²Adj= .241, F=24.173, Sig.=.000**

จากตาราง 4 พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ทุกด้านสามารถอธิบายความผูกพันต่อการได้ร้อยละ 24.10 และมีความสัมพันธ์ของตัวแปร (F = 24.173) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย (SPI₁) ($\beta = 0.260$) และด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล (SPI₂) ($\beta = 0.203$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง โดยจิตวิทยุณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย และด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล สามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 24.10

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	1.172	0.155		7.550	0.000
วัฒนธรรมส่วนร่วม (CUL ₁)	0.137	0.041	0.201	3.371	0.001*
วัฒนธรรมเอกภาพ (CUL ₂)	0.163	0.062	0.198	2.648	0.009*
วัฒนธรรมปรับตัว (CUL ₃)	0.175	0.058	0.220	3.015	0.003*
วัฒนธรรมพันธกิจ (CUL ₄)	0.240	0.063	0.273	3.808	0.000*

R=768, R²=.590, R²Adj=.582, F=77.289, Sig=.000***

จากตาราง 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ทุกด้าน สามารถอธิบายความผูกพันต่อการได้ร้อยละ 58.20 และมีความสัมพันธ์ของตัวแปร (F = 77.289) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวัฒนธรรมพันธกิจ (β = 0.273) วัฒนธรรมปรับตัว (β = 0.220) วัฒนธรรมเอกภาพ (β = 0.198) และวัฒนธรรมส่วนร่วม (β = 0.201) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ทุกด้าน สามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 58.20

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับจิตวิทยุณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า จิตวิทยุณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล ($\bar{X}$ = 3.94) มีจิตวิทยุณในการทำงานในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน ($\bar{X}$ = 3.72) มีจิตวิทยุณในการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย ($\bar{X}$ = 3.13) มีจิตวิทยุณในการทำงานในระดับปานกลาง ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร ปรีรอด (2559) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยุณในการทำงาน ความผูกพันต่อการและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิทยุณในการทำงาน พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับด้านงานที่มีคุณค่าและความหมายเป็นอันดับแรก จะทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน รวมถึงรู้สึกทำงานที่ทำมีประโยชน์ต่อการและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาวี กระบวนรัตน์ (2557) ได้ทำการศึกษาจิตวิทยุณในการทำงาน ในบริบทของวัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวง ฝ่ายจัดหา ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีระดับจิตวิทยุณในการทำงานในระดับมาก

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.73) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X}$ = 3.87) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X}$ = 3.81) ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X}$ = 3.70) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 3.53) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศย์ จาปา (2556) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัด

ระนอง ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับเข้มแข็งมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มธุรส วิไลลักษณ์ (2558) ได้ทำการศึกษา การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี สมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาวี กระบวนรัตน์ (2557) ได้ทำการศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานในบริษัทของวัฒนธรรมองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวง ฝ่ายจัดหา ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความขยันขันแข็ง ($\bar{X} = 3.63$) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มธุรส วิไลลักษณ์ (2558) ได้ทำการศึกษา การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี สมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การวัดความผูกพันในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร ปรีรอด (2559) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะรู้สึกภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของตนเองกับบุคคลอื่น ๆ

4. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย (ค่าเบต้า = 0.260) และด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล (ค่าเบต้า = 0.203) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 24.10 ทั้งนี้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Workplace Spirituality) เป็นเรื่องสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิตวิญญาณของบุคลากร หากองค์กรให้ความสำคัญกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง รวมถึงเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งจากงานวิจัยของ Ashmos and Duchon (2000) พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานขององค์กรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ช่วยส่งเสริมสุขภาวะของพนักงานโดยเพิ่มขวัญกำลังใจ ความผูกพัน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และการทำงานหนักเกินไป 2) เอื้อให้พนักงานและผู้บริหารได้ตระหนัก ถึงจุดประสงค์และความหมายในการทำงานมากขึ้น และ 3) สนับสนุนให้พนักงานมีจิตสำนึกในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและสังคมรวมทั้งเสริมสร้างความจงรักภักดีความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร ดังนั้น จิตวิญญาณในการทำงานจึงเป็นแนวคิดที่มีประโยชน์และส่งเสริมพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน และผลสัมฤทธิ์ขององค์กรโดยรวม องค์กรจึงควรประยุกต์แนวคิดจิตวิญญาณใน การทำงานมาใช้ เพื่อกำหนดเป็นค่านิยมของพนักงานอันจะช่วยเสริมสร้างจิตวิญญาณของพนักงานให้เติบโตและมีโอกาสฟื้นฟูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งขององค์กรและของพนักงานในที่สุด ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มธุรส วิไลลักษณ์ (2558) ได้ทำการศึกษาการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี สมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร ตัวแปรด้านการระดมความคิดเห็น ตัวแปรด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน เพราะตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรจากการทดสอบตัวแปร 8 ตัวแปร พบว่า มีเพียง 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกและสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร ปรีรอด (2559) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีจิตวิญญาณในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

5. ผลการวิจัยจากการศึกษา เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ทุกด้าน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta = 0.273$) วัฒนธรรมปรับตัว ($\beta = 0.220$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta = 0.198$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta = 0.201$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย สามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 58.20 ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การจะช่วยส่งเสริมการทำงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ และเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์การ และเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อย่างไรก็ตามจุดอ่อนของวัฒนธรรมที่มักจะพบก็ คือ อาจเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง และคนในองค์การอาจขาดมุมมองใหม่ ๆ เพราะมักจะคิดอะไรที่คล้าย ๆ กัน รวมทั้งเป็นอุปสรรคต่อการรวบรวมขององค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ซึ่งแนวทางที่จะใช้แก้ปัญหา คือ การพยายามให้อีกฝ่ายซึมซับวัฒนธรรมเข้าไป หรือพยายามรวมวัฒนธรรมเข้าด้วยกัน หรือแยกวัฒนธรรมของแต่ละองค์การไว้ หรือทางเลือกสุดท้าย คือ การลดความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่ถูกควมรวม โดย Hellrigel and Slocum (1982, p. 479) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การว่าอยู่บนพื้นฐานของพฤติกรรมและการปฏิบัติตนของสมาชิกที่อยู่ในองค์การ มีดังนี้ 1) สมาชิกในองค์การมีความสามารถรับรู้เรื่องราวในอดีตขององค์การนั้น ๆ จนเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และนำมาใช้เป็นบรรทัดฐานและแนวทางปฏิบัติงานในอนาคต 2) มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและการผลิตโดยตรง 3) ช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์การให้มีความรู้สึกร่วมภายใต้ค่านิยมและปรัชญาที่ทุกคนยอมรับร่วมกัน และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนารักษ์ สืบสุข (2555) ได้ทำการศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางของประเทศไทย การวิจัย พบว่า ในภาพรวมผลของวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และ พบว่า ผลความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การมีอยู่ 5 มิติ ที่สามารถเข้าสมการถดถอยเชิงพหุได้ คือ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และมีระดับนัยสำคัญ 0.84 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอแก้ว จันทร์กึ่งทอง (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงาน : การทบทวนวรรณกรรม ผลการศึกษา พบว่า ความยุติธรรมในองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อความรักผูกพันในงาน ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย โดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน ให้บุคลากรรู้สึกมีพลังมีความสุขกับการทำงาน กระตือรือร้นที่จะมาทำงาน และรู้สึกว่าการที่ทำความหมายและมีประโยชน์ต่อสังคม

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วมโดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง และผู้บริหารควรมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ ตามความเหมาะสม

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความขยันขันแข็ง โดยการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน รู้สึกอยากไปทำงาน รู้สึกผ่อนคลายทางด้านจิตใจเมื่อได้ทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน โดยการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกหลงใหลในการทำงาน ยากที่จะแยกตัวออกจากงานจนลืมทุกสิ่งทุกอย่างรอบตัว

1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย และด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคล เนื่องจาก พบว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี สูงตามลำดับ

1.5 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ทุกด้าน ประกอบด้วย วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมปรับตัว และ วัฒนธรรมพันธกิจ เนื่องจาก พบว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากร โดยเริ่มจาก วัฒนธรรมพันธกิจ วัฒนธรรมปรับตัว วัฒนธรรมส่วนร่วม และวัฒนธรรมเอกภาพ ตามลำดับ

1.6 ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วงควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และควรเสริมสร้างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่พนักงาน ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์การแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดอุดรธานี

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร การสร้างทีมงานของผู้บริหาร พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความภักดีต่อองค์การ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

2.4 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงขึ้นไป เช่น การวิเคราะห์ถดถอยโลลิสติก เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากร การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อสร้างตัวชี้วัดจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เสนอต่อกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กอกแก้ว จันทรภักทอ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน: การทบทวนวรรณกรรม. รายงานการวิจัย. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชนกกาญจน์ พันธุ์เดิมวงศ์. (2559). จิตวิญญาณในการทำงาน: มิติใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วิทยานิพนธ์ รป.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชาญณรงค์ เศวตภรณ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของหน่วยงานสถานีดารวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปลาวิ กระบวนรัตน์. (2557). จิตวิญญาณในการทำงานในบริบทของวัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวง ฝ่ายจัดหา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มธุรส วิไลลักษณ์. (2558). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา เขตบางพลี สมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รัตนภรณ์ สืบสุข. (2555). ผลของวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สิทธิพร ปรีรอด. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- สิน พันธุ์พินิจ. (2557). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของมโนทัศน์ผูกพันในงานของครู: รายงานการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Where to go from here: Integration and future research on work engagement*. Usa and Canada: By psychology press.
- Denison, Daniel R. (1990). *Corporate Culture and Organization Effectiveness*. New York: John Wiley and Sons.
- Denison.
- Hellriegel, Don and Slocum, John W. (1982). *Management*. (3rd ed.) Sydney: Addison-Wesley.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitude: an Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.