

ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม
จังหวัดสกลนคร

11

THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF EMPLOYEES OF LOCAL ADMINISTRATION ORGANIZATIONS
IN THE PHANNA NIKHOM DISTRICT AREA, SAKON NAKHON PROVINCE

ธีฏญารัตน์ สัพโส*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โธสง***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 194 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .94 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

2. ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจ พยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*** คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การหาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.386$)

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the relationship between quality of work life and organizational commitment of employees of local administration organizations in the Phanna Nikhom district area, Sakon Nakhon province. The population and sample were 194 employees in the Phanna Nikhom district area, Sakon Nakhon province. The instrument used for collecting data was a questionnaire whose reliability value was .94. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient whose statistical significance was determined at the .05 level of confidence.

The findings revealed as follows:

1. Quality of work life of employees of local administration organizations in the Phanna Nikhom district area, Sakon Nakhon province as a whole was at moderate level. Considering it by aspect, one of them which gained the highest mean score was the aspect of the balance between a work load and private life, which was at high level of having quality of work life. The next lower ranking one was the aspect of being recognized by co-workers, which was at high level of having quality of work life. The aspect that gained the lowest mean score was of sufficient and fair payment, which was at moderate level of having quality of work life.

2. Organizational commitment of employees of local administration organizations in the Phanna Nikhom district area, Sakon Nakhon province as a whole was at high level. Considering it by aspect, the one that gained the highest mean score was the aspect of willingness, being dedicated and having an effort to capacity for the benefit of organization. The next lower ranking aspect was of high confidence in admitting the targets and values of organization. The aspect that gained the lowest mean score was of intense need to maintain a membership in the organization which was at moderate level of having organizational commitment.

3. Quality of work life was found being positively related to organizational commitment among the employees of local administration organizations in the Phanna Nikhom district area, Sakon Nakhon province as a whole at the .05 level of significance ($r = 0.386$), which was at low level relationship.

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและที่มีคุณค่าอย่างยิ่งที่จะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ในการบริหารงานขององค์กรนั้น มีปัจจัยพื้นฐานคือ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และการจัดการ หรือที่เรียกกันว่า 4 M แต่เมื่อพิจารณาให้ดีแล้วจะพบว่า คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และนอกจากนี้คนยังเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนงาน การจัดการองค์กร การจัดการเกี่ยวกับบุคคล การประสานงานและการควบคุมงาน ดังนั้น ในการบริหารงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรให้ความสนใจใน

คุณภาพชีวิตของคนในองค์กร ต้องมีการดูแลเอาใจใส่ บำรุงรักษาบุคลากรของหน่วยงานให้อยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกมีความสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรเพราะมีผลกระทบโดยตรงต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ งานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่ดีให้กับองค์กร (สิทธิชัย ฝรั่งทอง, 2555 : 38)

สำหรับในส่วนขององค์การระบบราชการ โดยทั่วไปต้องการให้ข้าราชการปฏิบัติงานในทางที่ทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้กับหน่วยงานต้องการรักษาและพัฒนาบุคลากรให้สามารถร่วมกันสร้างสรรค์องค์การให้มีประสิทธิภาพ และเจริญก้าวหน้าต่อไป แต่ในขณะเดียวกันองค์การระบบราชการก็มีข้อจำกัดในเรื่องของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้กับข้าราชการ ดังจะเห็นได้จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546-2550 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546 : 11) ที่ได้กล่าวเน้นถึงยุทธศาสตร์การสร้างระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่ โดยมีแนวทางในการทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบการจำแนกตำแหน่ง และค่าตอบแทน ให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ การแข่งขัน ความขาดแคลน และการบริหารราชการแนวใหม่ โดยปรับระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐให้มีความยืดหยุ่นหลากหลายและแตกต่างกันมากขึ้น โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายอาชีพ เงื่อนไขการจ้างงาน การออกจากราชการ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ การวัดและประเมินผลบุคคล โดยอาจแยกออกเป็นระบบบริหารงานบุคคลสำหรับกลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น ครู-อาจารย์ แพทย์ พยาบาล ทหาร ตำรวจ อัยการ เป็นต้น

นอกจากนี้ยังเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการ โดยให้มีการจัดทำเป้าหมายการทำงาน ชีตความสามารถ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคลอย่างเป็นระบบมากขึ้นรวมถึงการเชื่อมโยงให้เข้ากับการสร้างแรงจูงใจอีกด้วย แสดงให้เห็นว่าในสภาวะปัจจุบันคุณภาพชีวิตของข้าราชการอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง และเมื่อพิจารณาจากสภาพความเป็นจริงของประเทศ ในช่วงที่เกิดวิกฤติการณ์ภาวะเศรษฐกิจที่ผ่านมา หน่วยงานราชการย่อมได้รับผลกระทบในเรื่องของงบประมาณที่จำกัด ซึ่งอาจทำให้งบประมาณทางด้านการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับข้าราชการลดลงไปด้วย

การปกครองท้องถิ่น ถือเป็นแบบหนึ่งที่เป็นพื้นฐานการปกครองในระบบประชาธิปไตยและมีความสำคัญต่อการฝึกหัดประชาธิปไตยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริม กระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนท้องถิ่นที่จะตอบสนองปัญหาความเป็นอยู่และทรัพยากร ธรรมชาติของชุมชนได้เป็นอย่างดี ซึ่งลำพังเพียงรัฐบาลกลางในฐานะที่ต้องดูแลประชาชน โดยรวมทั่วประเทศไม่สามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึงและตรงตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ทำให้รัฐบาล หลายประเทศได้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางมาเป็นการบริหารการปกครองแบบกระจายอำนาจมากขึ้น เพื่อมุ่งหมายให้สิทธิแก่ชุมชนในการตัดสินใจดำเนินการกิจของท้องถิ่น เป็นองค์กรหนึ่งที่มีอาณาเขตของตนเอง มีประชากรตามที่หลักเกณฑ์กำหนด มีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตน โดยมีหน้าที่ให้บริการด้านต่างๆ แก่ประชาชน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมีส่วนร่วม ในการบริหารและปกครองตนเองด้วยตนเอง (กรมการปกครอง, 2540 : 82-83)

ผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพมากเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นนั้นๆ ว่ามีแรงจูงใจความเต็มใจและพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถเพียงใด ซึ่งจากผลการศึกษาในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสังเกตสภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ามีองค์ประกอบบางประการที่ น่าจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิ เช่น ความไม่เข้าใจ ในระบบบริหารงานใหม่ๆ ปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีมากเกินไป ไม่มีความมั่นคง ในตำแหน่งงาน เกิดการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่เห็นประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ไม่ได้รับ

การยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไปในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น และผลสืบเนื่องจากการบริหารงานตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในด้านการเงิน การคลัง งบประมาณและบุคลากร โดยเฉพาะแนวทางการถ่ายโอนบุคลากรสู่ท้องถิ่นซึ่งจะต้องมีการปรับโครงสร้างให้อำนวยต่อการรับโอนงาน บทบาทหน้าที่ และวิธีการ บริหารจัดการ การเสริมสร้างคุณภาพ เจ้าหน้าที่ และเทคโนโลยีการประกันความก้าวหน้าของพนักงานส่วนท้องถิ่น และการตัดโอนงบประมาณด้านบุคลากรให้ท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. 2543 : 27-33)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 11 แห่งประกอบด้วย เทศบาลตำบลไร่ เทศบาลตำบลบัวสว่าง เทศบาลตำบลพอกน้อย เทศบาลตำบลพรหมานิคม เทศบาลตำบลพรหมานคร เทศบาลตำบลนาโน เทศบาลตำบลนาหว่อ เทศบาลตำบลวังยาง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี สภาพการดำเนินการที่ผ่านมา มีข้อจำกัดเช่นเดียวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอื่นๆ ที่ยังมีงานบางประเด็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งวิธีการบริหารงานให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลสามารถประเมินได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม และในส่วนของพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับแรงจูงใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง (ชนัญธิดา ประโยชริด. 2547 : 4) ซึ่งทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสนใจที่จะวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยจะนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้บริหารหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดที่จะต้องได้รับการบริหารและใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อการให้บริการต่อประชาชนและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายและภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ส่วนความผูกพันต่อองค์กร เป็นระดับของความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และเป้าหมายขององค์กร หรือคุณสมบัติที่บ่งชี้จุดแข็งที่บุคลากรปรารถนาจะอยู่ร่วมกันกับองค์กร เนื่องจากสมาชิกทุกคนต่างมีข้อผูกพันต่อองค์กร และเป้าหมายขององค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยองค์กรและบุคลากรจะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ขณะเดียวกันความผูกพันภายในองค์กรจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตนของคนในองค์กร ซึ่งจะแสดงในรูปของโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กร ที่เปรียบเสมือนร่างกายและจิตใจขององค์กร และมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรในทางที่ดีขึ้น (มัลลิกาดันสอน. 2546) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กรในลักษณะการยอมรับแนวนโยบายการบริหารขององค์กร หากสมาชิกไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาคือความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่างๆ ในด้านทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจ การตัดสินใจลาออก หรือ การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้ ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรจะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร 2) การทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ 3) ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (Mowday Steer and Porter. 1982 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ. 2548 : 22) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะการที่ผู้บริหารมีความผูกพันย่อมแสดงว่ามีความเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร ทুমเททำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งาน

ประสบผลสำเร็จ การสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายๆ ด้าน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านั้นอาจมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการเกิดความผูกพันของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์การ ได้รับความสนใจศึกษากันมาก เนื่องจากมีอิทธิพลหรือผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในหลายประการ กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ ความตั้งใจทำงาน บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะทุ่มเทกับงาน มีการขาดงานต่ำ มีการเปลี่ยนงานน้อย มีความเกี่ยวข้องในการงานสูง มีความพยายามในการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์การ (ประทุม ฤกษ์กลาง. 2539)

จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ประกอบกับไม่เคยมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ว่าในปัจจุบันมีสภาพเป็นอย่างไรในความคิดเห็นของผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น เพื่อจะได้นำผลจากการศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เพื่อให้การพัฒนาองค์การ การพัฒนาการบริหาร และการจัดการบุคลากร ภายในองค์กรเป็นไปในแนวทางที่พึงปรารถนาของบุคลากร เพราะหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรได้มากเพียงไร เขาก็จะให้ความร่วมมือในการทำงานและสนับสนุนองค์การของตนให้ประสบความสำเร็จตามภารกิจที่ต้องปฏิบัติอย่างยั่งยืน

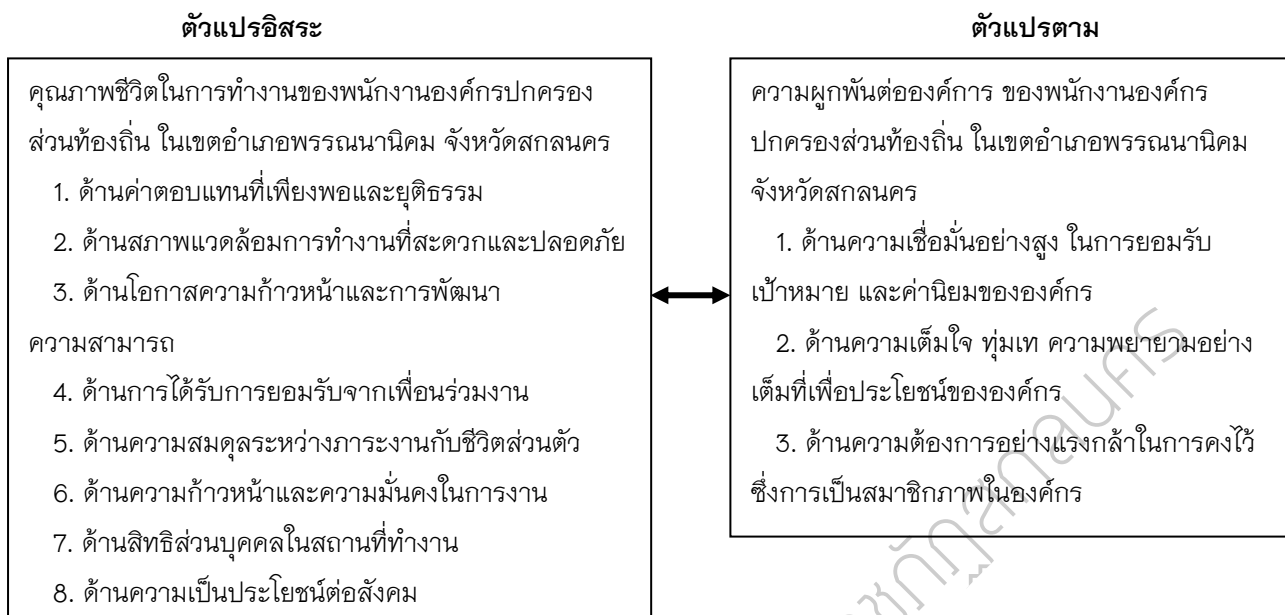
ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Richard E. Walton (1973 : 11-21, อ้างถึงในเจษฎา ธรรมขันติพงศ์. 2544 : 20) และแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของ Steers (1977 : 46-75) สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมณานิคม จังหวัดสกลนคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) โดยการออกแบบสอบถาม บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยมีวิธีดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 377 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 194 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973 : 127 อ้างถึงใน ธานีตร ศิลป์จารุ. 2555 : 45) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน (Proportional Sampling) โดยวิธีการจับสลากรายชื่อ ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่จนครบจำนวนตามที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมณานิคม จังหวัดสกลนคร ตามกรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า มีทั้งสิ้น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ และสังกัด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการกำหนดน้ำหนักหรือค่าของคะแนนแบบสอบถาม ได้กำหนดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 99 – 100)

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

การสร้างเครื่องมือ เพื่อให้เครื่องมือในการวิจัยมีคุณภาพและประสิทธิผลมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัยมากที่สุด ผู้วิจัยจึงดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นโยบาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยศึกษาตามหลักการ และแนวความคิดตามขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามแนวคิดของ Steers (1977 : 46-75)

2. สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงอีกครั้ง

4. นำแบบสอบถามมาหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruency) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยคัดเลือกเฉพาะคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ ตั้งแต่ .50 ขึ้นไปมาใช้ ส่วนข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า .50 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา และการใช้ภาษา จำนวน 5 ท่าน นำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่เป็น พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค กำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตั้งแต่ .70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ .9457

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยขอรับข้อมูลแบบสอบถามคืน จากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยการแจกแบบสอบถาม จำนวน 194 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 194 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.0

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ
4. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลเพื่อศึกษาวิเคราะห์ต่อไป

สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequencies) บรรยายคุณลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ และสังกัด

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

2. สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics)

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.5 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.2 มีวุฒิการศึกษาในรับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.0 และมีตำแหน่งเป็นข้าราชการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.3 มากที่สุด

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพของมาตรการรักษาความปลอดภัยของหน่วยงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความมั่นคงแข็งแรงปลอดภัยของอาคารสถานที่ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

2.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความรู้และความถนัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

2.4 ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเหมาะสมของชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน รองลงมาคือ โอกาสในการผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับคุณภาพชีวิต

2.6 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โอกาสในการเรียนรู้เพิ่มขึ้นในขณะปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โอกาสได้เสริมสร้างทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

2.7 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเคารพสิทธิซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กิจกรรมเสริมทักษะในการทำงานร่วมกันของบุคลากร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ นโยบายสนับสนุนในการศึกษาต่อระดับสูง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การร่วมกันรักษาภาพพจน์ที่ดีของหน่วยงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

3. ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

3.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตรงกับนิสัยใจคอและความคิดของตัวเอง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นๆ ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานของท่าน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

3.2 ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดีขึ้น รองลงมาคือ ท่านเต็มใจที่จะอุทิศเวลาส่วนตัวให้แก่งานในหน้าที่และไม่ละทิ้งงานในหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเต็มใจที่จะทำงาน และทุ่มเทเพื่อให้หน่วยงานของท่าน ประสบผลสำเร็จ

3.3 ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นห่วงอนาคตของหน่วยงานของท่าน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงานของท่าน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านจะทำงานด้วย มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

4. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.386$)

4.1 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม (X) กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (Y1) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.373$)

4.2 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม (Y) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

5. การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร สามารถสรุปเป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

5.1 ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ว่าต้องการอะไร และกำลังจะทำอะไร มีเป้าหมายอย่างไร ซึ่งจะทำให้พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง และมีความรู้สึก ถึงการมีส่วนร่วมหน่วยงานอาจจะนำวิธีการบริหารแบบการมีส่วนร่วมหรือการบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นเทคนิคในการบริหารงาน ที่เปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีความเป็นอิสระในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.2 ควรพิจารณาจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

5.3 ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงาน ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์กรแห่งนั้น โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5.4 ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้แก่พนักงานให้ตระหนักว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5.5 ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้แก่พนักงานให้ตระหนักว่าองค์การแห่งนี้ทำงานอย่างมาก โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5.6 ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้แก่พนักงานเพื่อให้พนักงานมีความสุขต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5.7 ควรมีการแบ่งงานและความรับผิดชอบของแต่ละแผนกให้มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ โดยจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี และกำหนดตำแหน่ง อย่างเหมาะสมกับภาระหน้าที่

5.8 ควรมีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอต่อการทำงาน

5.9 ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและควรมีการติดตามและประเมินผล หลังจากการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานของบุคลากร

5.10 การประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และควรนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ศึกษาดูงานของบุคลากรและยุติธรรมและได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดย สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และพิจารณาสนับสนุนหรือเพิ่มสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย โดยจัดการสถานที่ให้เป็นระเบียบและถูกสุขลักษณะ แข็งแรงปลอดภัย ตามมาตรฐาน โดยมีเครื่องมืออุปกรณ์อย่างเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงโดยให้โอกาสพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นกว่าเดิม

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ดังนั้น จึงควรสร้างค่านิยมร่วมกันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะ และค่านิยมขององค์การแก่พนักงานให้เกิดความเชื่อมั่นร่วมกัน ในการยอมรับเป้าหมาย เพื่อร่วมกันบริหารและดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์การบริการประชาชนให้เกิดประโยชน์สุข มีประสิทธิภาพและคุ้มค่าในเชิงภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 การพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยการทำให้พนักงานส่วนท้องถิ่นคำนึงถึงอนาคตของหน่วยงาน มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ มีความรู้สึกดี มีศรัทธา ภาคภูมิใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานตลอดอายุราชการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

2.2 ควรทำการศึกษาเรื่องความผูกพัน และความต้องการในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพรณานิคม จังหวัดสกลนคร

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2540.
- เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่าง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม.
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
- ชนัญธิดา ประโยชริต. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ จังหวัดมหาสารคาม.
วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.
- ธานีพร ศิลปจารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : วี เอ็น พี ปริ้นท์, 2555.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2543.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : แผนกตำราและคำสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2539.
- มัลลิกา ต้นสอน. การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2544.
- ศิริพร นาคสุวรรณ. การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.
- ลลิตชัย ฝรั่งทอง. กลยุทธ์พิชิตอาเซียน. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2555.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2547). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ 2546-2550.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2547.
- เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่าง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม.
วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.