บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ระบบราชการจะพัฒนาให้ประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรจะส่งผลดีต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากรโดยส่วนรวมทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมเกิดความสุขกาย สบายใจ ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น คุณภาพชีวิตที่ดีถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของข้าราชการให้มีแรงจูงใจในการทำงาน องค์การที่มีแนวนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีหลักเกณฑ์และได้มาตรฐานในอันที่จะก่อประโยชน์ในการทำงานของข้าราชการย่อมเป็นแนวทางที่จะทำให้องค์การได้รับการสนับสนุนการทำงานจากข้าราชการ (เทศบาลตำบลศรีสงคราม, 2556)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การเพราะมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สองช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานในการทำงาน และประการสุดท้ายคุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Huse and Cummings, 1985, pp.198–199) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การได้ (ทิพวรรณ ศิริคูณ, 2542, หน้า 145–148)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการที่จะทำให้บุคคลทำงานกับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นได้มีการค้นพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การนั้นเป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนกัน (March and Simon, 1958, p.84) นั่นคือ องค์การคาดหวังให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อตอบสนองเป้าหมายหมายขององค์การให้บรรลุ ในทางกลับกันบุคคลย่อมมีเป้าหมายส่วนตนและคาดหวังว่าองค์การจะสามารถตอบสนองเป้าหมายที่เขาต้องการได้ ซึ่งหากเป็นดังที่คาดหวัง บุคคลากรก็จะมีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์การ ต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป จึงเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องจัดการบริหารองค์การที่เอื้อต่อการดูแลรักษาบุคลากรที่พึงประสงค์ให้คงอยู่กับองค์การให้นานที่สุด หรือสร้างความผูกพันต่อองค์การนั่นเอง มีการค้นพบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกในองค์การที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การและเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยรวม ซึ่งหากเปรียบเทียบกับทัศนคติในเรื่องของความพึงพอใจในงานแล้วจะพบว่าความพึงพอใจในงานนั้นเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน เฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การและมีเสถียรภาพมากกว่า เพราะแม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานจะส่งผลกระทบถึงความพอใจในงานได้ แต่จะไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ (Buchanan, 1974, p.533 อ้างถึงใน ภัทรา แสงอรุณ, 2543, หน้า 2) ในขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์การยังส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เนื่องจากเห็นว่างานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การและบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การพบว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความพยายามอย่างมากในการทำงานมีความทุ่มเทในการทำงาน รวมไปถึงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งบุคคลที่ผูกพันต่อองค์การจะยินดีทำเพื่อองค์การโดยไม่หวังผลตอบแทน และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมุ่งปฏิบัติในทางมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ

ระบบราชการ (Bureaucracy) ก็เช่นเดียวกับองค์การโดยทั่วไปที่ต้องการให้ข้าราชการปฏิบัติงานในทางที่ทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับหน่วยงานต้องการรักษาและพัฒนาบุคลากรให้สามารถร่วมกันสร้างสรรค์องค์การให้มีประสิทธิภาพ และเจริญก้าวหน้าต่อไป แต่ในขณะเดียวกันองค์การระบบราชการก็มีข้อจำกัดในเรื่องของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้กับข้าราชการดังจะเห็นได้จากแผนยุทธศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546–2550 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546, หน้า 11) ที่ได้กล่าวเน้นถึง ยุทธศาสตร์การสร้างระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่ โดยมีแนวทางในการทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบการจำแนกตำแหน่ง และค่าตอบแทน ให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์การแข่งขัน ความขาดแคลนและการบริหารราชการแนวใหม่ โดยปรับระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐให้มีความยืดหยุ่นหลากหลายและแตกต่างกันมากขึ้น โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายอาชีพ เงื่อนไขการจ้างงาน การออกจากราชการ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การวัดและประเมินผลบุคคล โดยอาจแยกออกเป็นระบบบริหารงานบุคคลสำหรับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ นอกจากนี้ยังเน้นการเพิ่มผลิตภาพของข้าราชการ โดยใหม่มีการจัดทำเป้าหมายการทำงาน ขีดความสามารถ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคลอย่างเป็นระบบมากขึ้นรวมถึงการเชื่อมโยงให้เข้ากับการสร้างแรงจูงใจอีกด้วย แสดงให้เห็นว่าในสภาวะปัจจุบันคุณภาพชีวิตของข้าราชการอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุงและเมื่อพิจารณาจากสภาพความเป็นจริงของประเทศในช่วงที่เกิดวิกฤติการณ์ภาวะเศรษฐกิจที่ผ่านมา หน่วยงานราชการย่อมได้รับผลกระทบในเรื่องของงบประมาณที่จำกัด ซึ่งอาจทำให้งบประมาณทางด้านการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับข้าราชการลดลงไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้ที่มีหน้าที่บริการ และอำนวยสะดวกให้ประชาชน ตลอดจนนำแนวนโยบายที่รัฐกำหนดไปประยุกต์ใช้ให้เกิดเป็นรูปธรรม เพื่อการอยู่ร่วมกันของประชาชนในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งหน้าที่เหล่านี้ต้องการการเสียสละและความผูกพันต่อองค์การอย่างสูง (สุปรียา เตชะอศวนันท์, 2551, หน้า 3)

คุณภาพการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ด้านต่าง ๆ 8 ประการ คือ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้าและความมั่งคงในการทำงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 7) จังหวะชีวิต และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (สุปรียา เตชะอศวนันท์, 2551, หน้า 12–13)

ดังนั้น หลายองค์กรจึงตระหนักถึงความสำคัญในการจัดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life : QWL) ภายในองค์กรของตนมากขึ้นกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายในที่ทำงานหรือเป็นสิ่ง

ผสมผสานระหว่างงานกับชีวิตไว้อย่างกลมกลืนเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขซึ่งอาจจะเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จขององค์การได้พร้อม ๆ กันและยังมุ่งเน้นการจะสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ให้เกิดขึ้นควบคู่ไปด้วยการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นได้ต้องใช้ทั้งความพึงพอใจในงานและความรู้สึกมีส่วนร่วมประกอบกัน ฝ่ายองค์กรและฝ่ายบุคลากรที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรโดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีความพึงพอใจด้วยกัน (WaltonRE, 1973, อ้างถึงใน สุปรียา เตชะอศวนันท์, 2551, หน้า 13)

รูปแบบของสภาพสังคมปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบการจัดการต่างจากในอดีต ปัญหาการลาออกของบุคลากรที่มีอัตราการลาออกสูง ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร หรือปัญหาในเรื่องการทำงานของบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จตามหน้าที่ หรือความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายด้านในการปฏิบัติงานสามารถส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน ทั้งในด้านค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก และฝึกอบรมบุคลากร ดังนั้นการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพจะทำให้องค์กรเสียทั้งเงินและเวลาในการสรรหา คัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ดังนั้น องค์กรจึงต้องศึกษาและหาวิธีที่จะพัฒนานโยบาย และวิธีการที่จูงใจพนักงานให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อสร้างความสุข และพร้อมที่จะทุ่มเทและทำงานด้วยความตั้งใจด้วยศักยภาพที่บุคลากรมีอย่างเต็มที่ เช่น การให้พนักงานได้มีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของพนักงานภายในองค์กร (ธันยพัฒน์ พิรุณโปรย, 2554, หน้า 2)

นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การแล้วความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อศักยภาพขององค์กร กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะองค์กรใด ถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นก็จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะสมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของเทศบาล และเกิดค่านิยมจงรักภักดีต่อเทศบาล พร้อมทั้งเต็มใจทำงานเต็มความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ ยังเกิดแรงปรารถนาที่จะพยายามรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หรือหน่วยงาน ไม่คิดที่จะลาออก โอนหรือย้ายไปที่อื่น ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงาน

ที่มีความผูกพันต่อองค์กร ดังที่ Mowday et al. (1979, p.244) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการที่สมาชิกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วยนั้นเอง นอกจากนี้ Buchanan II (1974, pp.533-546) อธิบายความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ ประการแรก ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรโดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรเสมือนหนึ่งว่าตนเป็นเจ้าของเช่นกัน ประการที่สอง การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร คือการที่สมาชิกมีความรู้สึกว่าได้ร่วมกระทำในกิจกรรมขององค์กร ตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และประการที่สาม การที่สมาชิกได้แสดงออกถึงความต้องการที่จะทำงานต่อในองค์กรเดิมไม่คิดที่จะย้ายไปอยู่ที่อื่นยังมีความต้องการเป็นสมาชิกภายในองค์กรนั้นตลอดไปไม่ว่าจะมีอะไรเปลี่ยนแปลงภายในหรือมีสิ่งดึงดูดจากภายนอกก็ยังคงที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น โดยไม่คิดเปลี่ยนใจ นั่นคือสมาชิกมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งนอกเหนือไปจากการยังคงสภาพเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ความจงรักภักดีก็ยังส่งผลต่อการทำให้สมาชิกในองค์กรแสดงออกทางพฤติกรรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์กร ทำให้ไม่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาองค์กร

เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้อำนาจหน้าที่ต่าง ๆ จะมีผลอย่างสมบูรณ์ต่อเมื่อแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบังคับใช้ และประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมด้านการปกครอง การบริหารการเงิน การตัดสินใจอย่างอิสระ และการกำหนดนโยบายของท้องถิ่นตนเองโดยปราศจากการแทรกแซงและอยู่ภายใต้การควบคุม กำกับ ดูแลของรัฐบาลเท่าที่จำเป็น เทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม มีทั้งหมด 5 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลนาคำ เทศบาลตำบลบ้านข่า เทศบาลตำบลสามผง เทศบาลตำบลศรีสงคราม เทศบาลตำบลหาดแพง มีจำนวนบุคลากรเทศบาลอยู่ จำนวนทั้งสิ้น 244 คน เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารนโยบายสู่ระดับปฏิบัติการที่จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย แต่สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือการประสิทธิภาพของบุคลากรของเทศบาลการที่จะทำให้บุคลากรของเทศบาลสามารถที่จะปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนอจากจะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรแล้วจะต้องคำนึงถึงประการที่สำคัญคือทำอย่างไรที่จะให้บุคลากรเหล่านั้นมี

ความรู้สึกว่าเป้าหมายของตนเองสอดคล้องกับเป้าหมาย แนวทาง นโยบายของเทศบาล อันที่จะก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการที่จะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงาน เกิดความจงรักภักดีมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกทั้งในด้าน พฤติกรรมและจิตใจ ตัวอย่างเช่น พร้อมที่จะเสียสละเวลาอุทิศพลังกายใจของตัวเองเพื่องานและหน่วยงานของตนโดยไม่จำเป็นต้องมีผู้ใดมาบังคับซึ่งเกิดมาจากข้างในของบุคลากรเหล่านั้นนับว่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงความยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์กรเพื่อการทำงานและพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ด้วยเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงได้เกิดความสนใจในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในองค์การของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งในองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ ความต่อเนื่องในการทำงานขององค์การ ลดอัตราการเข้าออก ของพนักงาน ทำให้เกิดความต่อเนื่องในการบริหารและการวางแผนทำให้เทศบาลเกิดความเข้มแข็งและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของเทศบาล

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับใด
2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับใด
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือไม่
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การหรือไม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารองค์กรทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม เพื่อนำไปปรับปรุงและปรับตัวในการปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหารองค์กรทราบแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม แล้วนำไปกำหนดนโยบายในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานที่วางไว้จึงกำหนดขอบเขตการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

กำหนดพื้นที่การวิจัยคือ เทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำนวน 5 เทศบาล รวมทั้งสิ้น 244 คน (กลุ่มงานส่งเสริมการบริหารงานบุคคลและพัฒนาท้องถิ่น จังหวัดนครพนม, 2557)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรของเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำนวน 152 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 0.05 โดยคำนวณประชากรด้วยการเทียบสัดส่วน (Proportional Sample)

3. ขอบเขตด้านตัวแปรแบ่งออกเป็น

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

3.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกเป็น เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน ดังนี้

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

3) ความก้าวหน้าและความมั่งคงในการทำงาน

4) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

7) จังหวะชีวิต

8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ

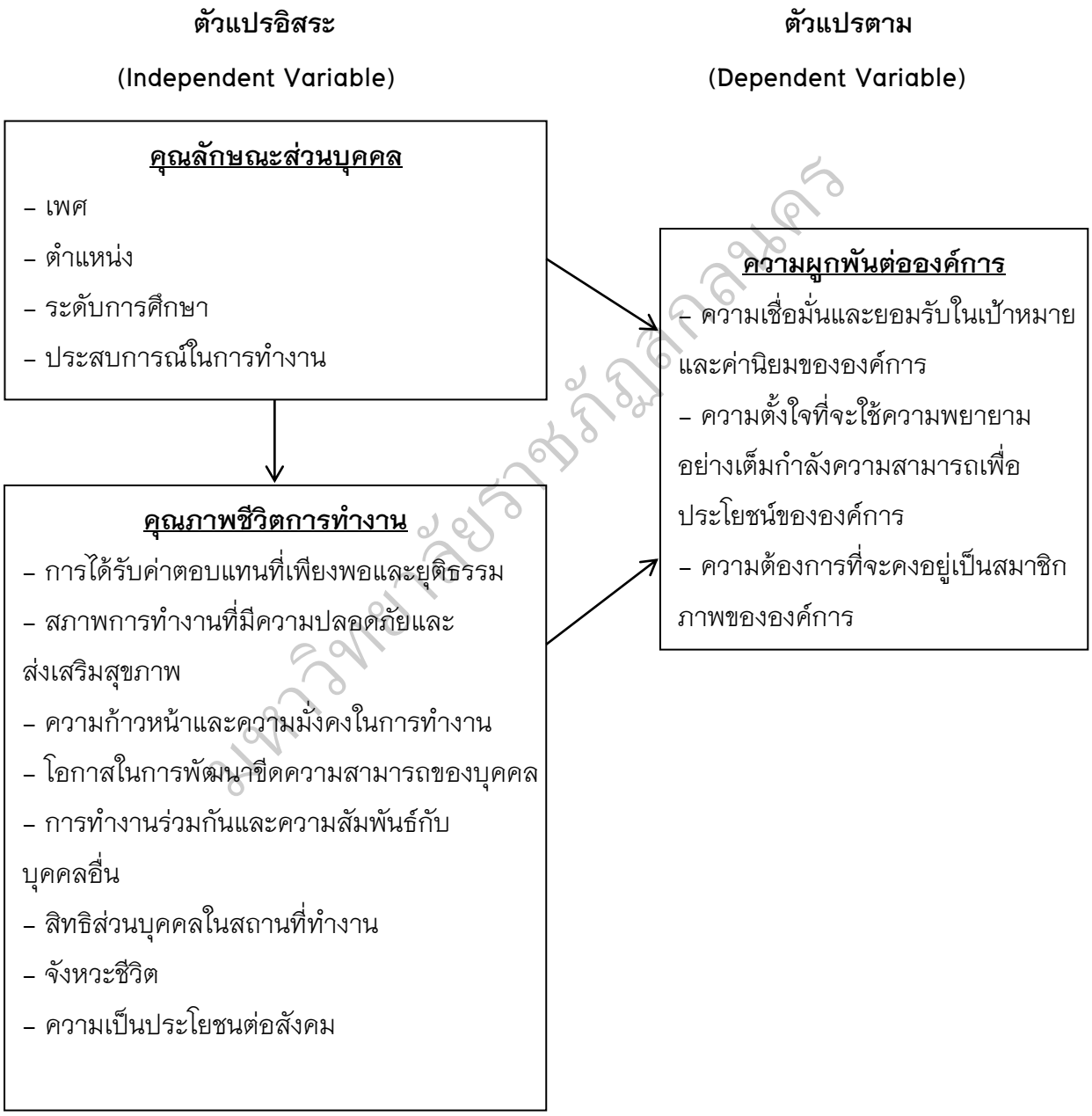
3.2.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3.2.3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย

1.1 เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิง ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

1.2 ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งที่เทศบาลใช้เรียกพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่แสดงถึงคุณลักษณะความรู้ความสามารถ

1.4 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกพอใจต่อลักษณะการดำเนินชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามเป็นเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ดังนี้

2.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้นเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมและมีความยุติธรรมจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพและด้านจิตใจ นั่นคือการทำงานจะต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและอนามัย

2.3 ความก้าวหน้าและความมั่งคงในการทำงาน หมายถึง โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานและใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์การและให้หลักประกันความมั่งคงในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.4 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การพัฒนาทักษะความรู้ และการใช้ความสามารถที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตน

2.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง งานที่ทำได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

2.6 สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

2.7 จังหวะชีวิต หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

2.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ

3. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การ ตามความหมายประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

3.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่กับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การที่กำหนด

3.2 ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การยอมเสียสละเวลากำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวม

3.3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่คนหนึ่งขององค์การอย่างแน่วแน่ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นการลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น หรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

4. พนักงานเทศบาล หมายถึง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร