

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

#### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปเป็นประเด็นดังนี้

1. ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำนวน 152 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.70 มีตำแหน่งพนักงานเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 40.80 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.90 มีประสบการณ์ในการทำงาน (ณ ที่ทำงานปัจจุบัน) 7 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.80

2. ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ ) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ โดยเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 3.78$ ) ด้านจังหวะชีวิต ( $\bar{X} = 3.65$ ) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.52$ ) ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.46$ ) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $\bar{X} = 3.42$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ( $\bar{X} = 3.39$ ) ด้านสภาพ การทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.25$ ) และสุดท้ายด้านการ

ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.19$ ) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน ( $\bar{X} = 3.31$ ) ท่านได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานคล้ายกันในองค์กรอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.26$ ) และท่านได้รับความยุติธรรมจากการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.16$ ) ตามลำดับ

2.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง 2 ข้อเท่ากัน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด และเป็นระเบียบ สะดวกต่อการทำงาน ( $\bar{X} = 3.69$ ) อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอมีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.56$ ) และองค์การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น การเล่นกีฬา การสันทนาการอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.22$ ) ตามลำดับ

2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง 2 ข้อเท่ากัน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความรู้ความสามารถที่เพิ่มพูนขึ้นของท่านมีส่วนทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.59$ ) ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ( $\bar{X} = 3.55$ ) และท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.42$ ) ตามลำดับ

2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 3.64$ ) มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.61$ ) และท่านมีอิสระที่จะใช้ความรู้ ความสามารถของมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.48$ ) ตามลำดับ

2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรในองค์การสามารถทำงานร่วมกันได้ โดยไม่มีการแบ่งพรรคพวก ( $\bar{X} = 3.48$ ) และองค์การมีการจัดส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ( $\bar{X} = 3.36$ ) ตามลำดับ

2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และเคารพสิทธิส่วนตัวของผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.60$ ) ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่าน ( $\bar{X} = 3.59$ ) และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.36$ ) ตามลำดับ

2.7 ด้านจังหวะชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ มีเวลารว่างที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การได้อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.66$ ) และสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.64$ ) ตามลำดับ

2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์การของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น โครงการงานประเพณีโครงการเผยแพร่ความรู้สิทธิหน้าที่ เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.93$ ) มีความรู้สึกว่าองค์การของตนเองมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ ( $\bar{X} = 3.77$ ) และได้ปฏิบัติตามนโยบายขององค์การในด้านการประหยัดพลังงานและอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.63$ ) ตามลำดับ

2.9 ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ( $\bar{X} = 3.97$ ) ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพของ

องค์การ ( $\bar{X} = 3.70$ ) และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ  
องค์การ ( $\bar{X} = 3.49$ ) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

2.10 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ  
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ  
ปานกลางเป็นส่วนใหญ่ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้  
คิดว่าวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การ มีความเป็นมืออาชีพ มีการบริหารจัดการที่ดี  
เป็นที่พึงและเชื่อถือศรัทธาของประชาชนอย่างแท้จริง มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.63$ )  
เห็นว่าองค์การนี้มีการบริหารงานที่ดี ( $\bar{X} = 3.57$ ) และยอมรับค่านิยมขององค์การนี้  
( $\bar{X} = 3.49$ ) ตามลำดับ

2.11 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อ  
ประโยชน์ขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ  
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้  
เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่เสมอ ( $\bar{X} = 4.14$ ) ท่านมี  
ความกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.05$ ) เต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จ ถึงแม้  
จะเลยเวลาเลิกงานแล้ว ( $\bar{X} = 4.03$ ) ตามลำดับ

2.12 ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การโดยรวม  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ  
โดยเรียง ลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านภูมิใจที่จะทำงานอยู่กับ  
องค์การนี้ ( $\bar{X} = 3.84$ ) เมื่อทำงานนานเข้าท่านยิ่งรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ มากขึ้น  
( $\bar{X} = 3.74$ ) ท่านเลือกว่าองค์การนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุด ( $\bar{X} = 3.67$ ) ตามลำดับ

3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม  
จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์การ ของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตาม  
คุณลักษณะส่วนบุคคล ที่เพศแตกต่างกัน พบว่า เพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่าง  
กันในการได้รับการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
0.05 และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ที่มีเพศแตกต่างกัน  
ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

### 3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ

ผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า ตำแหน่งแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความสามารถของบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ด้านความ ก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความสามารถของบุคคลพนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.00 และเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

### 3.3 เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ

ผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความสามารถของบุคคล และด้านจังหวะชีวิตมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความเห็นแตกต่างกับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความสามารถของบุคคล พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันกับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.00 ด้านด้านจังหวะชีวิต พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดแตกต่างกับระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน รายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับ สูงกว่าปริญญาตรี

มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.4 เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี และ 4-6 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 7 ปีขึ้นไป และด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน รายด้านพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันมีค่าอยู่ระหว่าง 0.223 ถึง 0.686 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.00 ซึ่งตัวแปรทั้ง 8 ด้านสามารถอธิบายความผูกพันที่มีต่อองค์การได้สูงถึงร้อยละ 76.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียง 2 ด้าน เท่านั้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์ .527 ด้านจังหวะชีวิต มีค่าสัมประสิทธิ์ .233

## อภิปรายผลการวิจัย

สำหรับการอภิปรายผลการวิจัยผู้วิจัยใช้จุดมุ่งหมายของการวิจัยเป็นประเด็นหลักในการอภิปราย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านจังหวะชีวิต ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา บุญเพลิง (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ น้อยนคร (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

3.1 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา บุญเพลิง (2552, บทคัดย่อ) ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัด สมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาครเมื่อจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขต อำเภอสตรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้อง กับงานวิจัยของ พิมพชนก สิริโยธิน (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เฉพาะสาขาในเขตพื้นที่ชิดลม (กรุงเทพมหานคร) จำนวน 195 คน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศมีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3.3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขต อำเภอสตรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ตำแหน่งแตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ของบุคคลมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปฐมา วงษ์อุ้น (2544, หน้า 96) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท เอ็น เอ็น บี พีริซิชั่น บอรัลส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มี ตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กร และมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3.4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขต อำเภอสตรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชิต เกิดโสฬส (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความ ผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกองอาคาร กรมช่างโยธาทหารอากาศ กองทัพอากาศ ศึกษาจากกลุ่มประชากรจำนวน 200 คน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ชั้นยศและอายุงาน ในองค์การไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.5 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขต อำเภอสตรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พิจารณารายด้าน



พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ส่วนด้านจังหวะชีวิต มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมมา วงษ์อ่อน (2544, หน้า 96) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท เอ็น เอ็น บี พีริซิชั่น บอลส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การและมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.6 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา บุญเพลิง (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาครเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.7 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา บุญเพลิง (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตามอายุ อายุราชการ ระดับชั้นตำแหน่ง ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมแตกต่างกัน

3.8 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชิต เกิดโสฬส (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกองอาคาร กรมช่างโยธาทหารอากาศ กองทัพอากาศ ศึกษาจากกลุ่มประชากร จำนวน 200 คน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุและระดับการศึกษามีผลกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ ชั้นยศและอายุงานในองค์กรไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4. อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.00 ซึ่งตัวแปรทั้ง 8 ด้านสามารถอธิบายความผูกพันที่มีต่อองค์กรได้สูงถึงร้อยละ 76.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 2 ด้าน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์ .527 ด้านจังหวะชีวิต มีค่าสัมประสิทธิ์ .233 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ น้อยนคร (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรมีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนที่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน การได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานและมีความยุติธรรมในการประเมิน

เลื่อนขึ้นเงินเดือน การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอและเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรในการทำงาน

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ควรมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น การเล่นกีฬา การสันทนาการอย่างสม่ำเสมอ และจัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างน้อย ปีละครั้ง เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและใจที่ดีส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลดีต่อการให้บริการต่อประชาชนและองค์กร

1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการมอบหมายการทำงานในระดับที่สูงขึ้นมีความรับผิดชอบมากขึ้นเพื่อสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.4 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้รู้สึกเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีส่วนร่วมในการบริการงาน ยอมรับและเชื่อมั่นในการดำเนินตามแนวนโยบายเพื่อขับเคลื่อนไปสู่จุดหมายแม้มีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะใดก็ตาม

1.5 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ภาพขององค์กรบุคลากรมีความเห็นด้วยในระดับน้อยควรมีการปรับปรุงส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกว่าภูมิใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้มาก รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าทำไม่ถูกต้อง หากจะไปทำงานที่องค์กรอื่นที่ให้ข้อเสนอดีกว่า

1.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจังหวะชีวิตและความเป็นประโยชน์ต่อสังคมควรได้รับการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกับคนภายในและภายนอกองค์กรทั้งนี้แผนงานหรือโครงการที่จัดทำควรเปิดโอกาสให้ครอบครัวของบุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม ร่วมแรง ร่วมใจ และแสดงความคิดเห็นต่อกิจกรรม

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนมเท่านั้น ควรให้มีการศึกษาในหน่วยงานอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ เพื่อได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครอบคลุมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายขอบเขตการศึกษาในระดับจังหวัดเพื่อเป็นข้อมูลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ สามารถรักษาทรัพยากรบุคคลไว้ เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี