คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ชฎาภรณ์ เพียยุระ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

สิงหาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ชฎาภรณ์ เพียยุระ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

สิงหาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE PERSONNEL OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN PHANNA NIKHOM DISTRICT, SAKON NAKHON PROVINCE

BY

CHADAPORN PIAYURA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University
August 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ชฎาภรณ์ เพียยุระ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธี การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ

..... กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) แต่งตั้งเพิ่มเติม

..... กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล)

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โธสง) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 3 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ประธานกรรการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงและสอบป้องกันทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำการพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวมรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำและคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่านซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ชฎาภรณ์ เพียยุระ

ชื่อเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัย ชฎาภรณ์ เพียยุระ

กรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล

ปริญญา รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.92) วัฒนธรรมองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.73) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.88)

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (β=.244) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (β=.215) และด้านสภาพการทำงาน

ที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (β=.214) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (β=.139) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม ได้ร้อยละ 41.40 (R^{2Ad}=.414)

3. วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (β=.289) วัฒนธรรมปรับตัว (β=.212) วัฒนธรรมเอกภาพ (β=.189) และวัฒนธรรมส่วนร่วม (β=.156) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม ได้ร้อยละ 53.00 (R^{2Ad}=.530)

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, วัฒนธรรมองค์การ, ความผูกพันต่อองค์กร

TITLE Quality of Work Life and Organizational Culture Affecting the Organizational Commitment of the Personnel of Local Administrative Organizations in Phanna Nikhom District, Sakon Nakhon Province

AUTHOR Chadaporn Piayura

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Samart Aiyakorn
Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol

DEGREE M.P.A. (Public Administration)

INSTITUTE Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2022

ABSTRACT

The purposes of the study included the following: 1) To investigate the level of quality of work life and the organizational culture of Local Administrative Organizations in Phanna Nikhom District, Sakon Nakhon Province, 2) To examine the level of organizational commitment of Phanna Nikhom Local Administrative Organizations' personnel, Sakon Nakhon Province, 3) To explore the influences of quality of work life and the organizational culture on the organizational commitment of the personnel of the Local Administrative Organizations in Phanna Nikhom District, Sakon Nakhon Province. Obtained through stratified random sampling technique, the samples consisted of 253 personnel of Phanna Nikhom Local Administrative Organizations, Sakon Nakhon Province. The tool used for data collection was a questionnaire and statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis.

The study revealed these results:

1. The overall quality of work life of the personnel in Phanna Nikhom Local Administrative Organizations was at a high level ($\overline{X}$ =3.92). Similarly, the organizational culture of Phanna Nikhom Local Administrative Organizations, as a whole, was also at a high level ($\overline{X}$ =3.73). In the same vein, the overall

organizational commitment of the personnel of the Local Administrative Organizations in Phanna Nikhom District was at a high level as well ($\overline{X}$ =3.88).

2. Regarding the quality of work life, these aspects significantly influenced on the organizational commitment of the personnel of the Local Administrative Organizations in Phanna Nikhom District at .01 statistical level: a person's rights at the workplace (β=.244), co-working and interpersonal relationship (β=.215), and safe and healthy work environment (β=.214). At the same time, social benefits (β=.139) significantly influenced on the organizational commitment of the personnel of the Local Administrative Organizations in Phanna Nikhom District at .05 statistical level. Altogether, these aspects could be used to correctly predict the organizational commitment of the personnel of the Local Administrative Organizations in Phanna Nikhom District 41.40% (R^{2Ad}=.414).

3. In terms of the organizational culture, these aspects significantly influenced on the organizational commitment of the personnel of the Local Administrative Organizations in Phanna Nikhom District at .01 statistical level: mission (β=.289), adjustment (β=.212), unity (β=.189), and participation (β=.156). Altogether, these aspects could be used to correctly predict the organizational commitment of the personnel of the Local Administrative Organizations in Phanna Nikhom District 53.00% (R^{2Ad}=.530).

Keywords: Quality of work life, organizational culture, organizational commitment

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	31
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	40
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น	50
บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร	69
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	71
3 วิธีดำเนินการวิจัย	92
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	92
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	93
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	96
การเก็บรวบรวมข้อมูล	99
การวิเคราะห์ข้อมูล	100
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	101

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 105
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 105
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 107

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 138
สรุปผลการวิจัย 138
อภิปรายผลการวิจัย 143
ข้อเสนอแนะการวิจัย 152

บรรณานุกรม 155

ภาคผนวก 166
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย 169
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ 188
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 190
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 202

ประวัติย่อของผู้วิจัย 212

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 93
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 108
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน 110
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รายข้อ 111
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รายข้อ 112
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน รายข้อ 113
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล รายข้อ 114
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รายข้อ . 115
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน รายข้อ 116

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว รายข้อ 117
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รายข้อ 118
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม และรายด้าน 119
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรม ส่วนร่วม รายข้อ 120
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรม เอกภาพ รายข้อ 121
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรม ปรับตัว รายข้อ 122
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรม พันธกิจ รายข้อ 123
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม และรายด้าน 124

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร รายข้อ 125
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ขององค์กร รายข้อ 126
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกภาพในองค์การ รายข้อ 127
21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรม องค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 129
22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ พรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 132
23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ พรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 134
24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 135

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 10
2 แบบจำลองเบื้องต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 45

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองแบบกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปยังส่วนท้องถิ่นเพื่อกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นนิติบุคคลสามารถพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นโดยตรงซึ่งมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองในการวางแผนนโยบายตามกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ การบริหารงบประมาณ การเงินการคลัง การบริหารงานบุคคล ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานด้านต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด เพราะถือว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้ชิดกับประชาชนสามารถปรับกลยุทธ์ในการบริหารงานต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้และภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล การขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่เป้าหมาย ต้องอาศัย “คน” ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นพลังในการขับเคลื่อนไปตามศักยภาพ ภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ กล่าวได้ว่า “คน” เป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (Strategic Factor) ที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารและการพัฒนาในโลกแห่งการแข่งขันในยุคของข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน เพราะว่าคนเป็นผู้สร้างผลิตภาพ (Productivity) เป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพที่น่าพึงพอใจแก่ลูกค้าหรือผู้มารับบริการในองค์กร เป็นผู้คิดค้น เป็นผู้สร้าง และเป็นผู้ใช้และควบคุมปัจจัยการผลิตเทคโนโลยี ระบบและกระบวนการบริหารภายในองค์กร หากองค์กรใดขาดบุคลากรซึ่งมีความรู้ความสามารถและขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่สามารถที่จะบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรของตนให้ปฏิบัติตามได้แล้วการบริหารงานก็ไม่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์การ ซึ่งผู้บริหารทั้งหลายในองค์การจะต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงาน (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2558)

เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่มีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ เพราะเจ้าหน้าที่คือผู้ที่จะปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็ย่อมต้องมีระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของตนที่ดีเพียงพอด้วย กล่าวคือ ต้องมีการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมต่อการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ดังนั้น ระบบการบริหารบุคคลที่ดีและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของท้องถิ่น ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2558, หน้า 2)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงานของทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานด้านธุรกิจ หน่วยงานราชการ บุคลากรย่อมมีบทบาทที่สำคัญที่สุด เพราะในปัจจุบันยังไม่มีสิ่งใดที่สามารถทำงานแทนมนุษย์ได้อย่างเต็มรูปแบบ ทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์การสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์การ รวมไปถึงเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์การให้ดำเนินไปในแนวทางที่ต้องการ องค์การจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่นั้นจำเป็นต้องอาศัยมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (อนิวัช แก้วจำนง, 2557, หน้า 117)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าพนักงานในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะเกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา เช่น การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ เกิดการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย อัตราการเข้าออกจากงานค่อนข้างสูง ซึ่งในที่สุดองค์กรนั้นก็จะกลายเป็นองค์กรที่ไม่สามารถประสบผลสำเร็จ ในทางกลับกันถ้าองค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับหน้าที่ มีความมานะอุตสาหะต่อการทำงาน มีความรักความผูกพันกับองค์กรแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามที่ต้องการย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก การสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งความสุขจึงเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับการดูแลมีสุขภาพทาง

ร่างกายและจิตใจดีขึ้น มีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ส่งผลให้องค์การเติบโตอย่างมั่นคง ความมั่นคงขององค์การนำมาซึ่งความมั่นคงของพนักงานอย่างประสานสอดคล้อง (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2558, หน้า 73)

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกอันดี ทัศคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะการยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ เป็นความรักงาน และความภักดีต่อองค์กรที่ทำให้พนักงานมุ่งมั่นทุ่มเทสติปัญญาและกำลังความสามารถ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุผล โดยการทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและความพึงพอใจ ถือเป็นหัวใจสำคัญของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจ ศรัทธาต่องานและองค์กร จึงจะทำให้มีความสุขในทำงาน และเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสิ่งที่องค์กรจะได้มากกว่างานก็คือตัวและหัวใจ ความทุ่มเท การอุทิศตนเพื่อองค์กร ความเป็นส่วนหนึ่งของกันและกันระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ที่สำคัญก็คือ การนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่ดีและต่อเนื่องขององค์กร ส่งผลให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน แต่หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ระดับความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลง และเกิดความห่างเหินต่อองค์กร ปฏิบัติงานให้องค์กรด้วยความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น มีการขาดงาน มีการลาออกจากงานเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่าปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกระดับชั้น โดยในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้นแรงจูงใจเป็นแนวทางหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อทำให้พนักงานรู้สึกว่าสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร สามารถก้าวไปยังเป้าหมายที่ต้องการได้ ทำให้อยากปฏิบัติงานในองค์กรจนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด (บัญญัติ คำนูณวัฒน์, 2555, หน้า 1)

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจรวมถึง ความผูกพันต่อองค์กรด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ยังมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน เพื่อให้ชีวิต

ดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อต้องทำงานในสถานประกอบการเป็นส่วนมาก จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ บุคคลที่ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย เพราะฉะนั้นแต่ละองค์กรต้องศึกษาและหาหนทางให้สอดคล้องกับความต้องการระหว่างองค์กรและพนักงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด หากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อการให้บริการต่อประชาชนและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อิสราภรณ์ รัตนคช, 2551, หน้า 5)

นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแล้ว วัฒนธรรมองค์การก็อาจเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นกัน ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์การเป็นเอกลักษณ์ที่แสดงออกถึงความเป็นตัวตนขององค์การ ที่เราทำงานเพื่อนำพาทีมและขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมาย องค์กรในปัจจุบันจะให้ความสำคัญต่อกระบวนการหล่อหลอมให้พนักงานทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยยึดหลักการนำวัฒนธรรมองค์การมาเป็นแรงขับเคลื่อนดังกล่าว ปัจจุบันสังคมไทยให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานในองค์การเป็นอย่างมาก ซึ่งพนักงานและองค์การต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน ทำให้ปัจจัยหลักที่มีความสำคัญที่จะนำพาความสำเร็จมาสู่องค์การทุกองค์การจะต้องให้ความสำคัญกับ “วัฒนธรรมองค์การ” (Organizational Culture) (Barney, 1986, p. 42)

อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 11 แห่ง ประกอบด้วย 1) เทศบาลตำบลไร่ 2) เทศบาลตำบลบัวสว่าง 3) เทศบาลตำบลพอกน้อย 4) เทศบาลตำบลพรรณานิคม 5) เทศบาลตำบลพรรณนานคร 6) เทศบาลตำบลนาใน 7) เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ 8) เทศบาลตำบลวังยาง 9) องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง 10) องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม และ 11) องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 11 แห่ง ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรักษาบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด นโยบายการบริหารบุคลากรโดยทั่วไปจึงเน้นให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงาน พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือนโบนัส สวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งความผูกพัน

ในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นงานในหน้าที่ (In-role performance) คือ บุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะทุ่มเททำงานและใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มุ่งความสนใจไปที่งานในความรับผิดชอบหลักของตนเอง ทำงานด้วยความขยันขันแข็งทุ่มเททำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และความผูกพันในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่นอกเหนือขอบข่ายงานหลักของบุคคล (Extra-role performance) คือ พนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมองไปไกลกว่าขอบเขตงานของตน เนื่องจากเขามองว่าสิ่งต่าง ๆ รอบข้างหรือสิ่งที่รออยู่ในอนาคตจะเข้ามากระทบต่องานหลักของตน การจะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีนั้นจะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วย จึงพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมีการทำงานเชิงรุก มีการริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและกล้าที่จะเป็นผู้นำเสนอตัวทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมของตนเองให้สามารถรับมือหรือจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ได้ (Leiter and Bakker, 2010, pp. 3-4) ด้วยเหตุนี้ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสามารถใช้เป็นทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะเชื่อว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพได้ดีกว่าผู้ที่มีผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การต่ำ อีกทั้งยังสามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การได้ สำหรับวงการข้าราชการไทยรวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลกระทบเรื่องความรู้สึกผูกพันต่อองค์การต่ำกำลังเป็นรากฐานปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ จากปัญหาการลาออกจากงานหรือการทำงานอย่างไม่เต็มที่ทำให้เกิดการสูญเสียขององค์การในหลานด้าน ไม่ว่าค่าตอบแทนเงินเดือน โบนัสสวัสดิการและเวลาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อมาทดแทน รวมทั้งบรรยากาศขององค์กรเนื่องจากการขาดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมงานและที่สำคัญคือการสูญเสียคุณค่าและเป้าหมายที่องค์การวางไว้ เนื่องจากสมาชิกไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (พิเชษฐ ไชยแป้น, 2552, หน้า 2)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนครหรือไม่ ส่งผลต่อกันอย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะสามารถ

นำไปใช้เป็นแนวทางและเป็นข้อสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางในการดำเนินงานการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร การพัฒนาปรับปรุงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และวิธีการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้นผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษามีความสำคัญ ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด

2. ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด

3. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

4. ผลจากการวิจัย ทำให้ได้องค์ความรู้ ที่จะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ให้ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 742 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie

and Morgan (สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 137) โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ตามแนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Richard E. Walton (1975, pp. 11–21) ประกอบด้วย

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน

4) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.1.2 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ตามองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ของ Denison and Haaland and Goelzer (2003, p. 209) ประกอบด้วย

1) วัฒนธรรมส่วนร่วม

2) วัฒนธรรมเอกภาพ

3) วัฒนธรรมปรับตัว

4) วัฒนธรรมพันธกิจ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ตามแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Steers (1977, pp. 46–75) ประกอบด้วย

2.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

2.2.2 ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

2.2.3 ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 11 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลไร่ เทศบาลตำบลบัวสว่าง เทศบาลตำบลพอกน้อย เทศบาลตำบลพรรณานิคม เทศบาลตำบลพรรณานคร เทศบาลตำบลนาใน เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ เทศบาลตำบลวังยาง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม และองค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์–31 ธันวาคม พ.ศ. 2564

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขหรือมีแรงจูงใจในการทำงาน ของ Richard E. Walton (1975, p. 11–21 2) องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ของ Denison and Haaland and Goelzer (2003, p. 209) และ 3) แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Steers (1977, pp. 46–75) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variable)

ตัวแปรตาม

(Dependent Variable)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน
4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

วัฒนธรรมองค์การ

1. วัฒนธรรมส่วนร่วม
2. วัฒนธรรมเอกภาพ
3. วัฒนธรรมปรับตัว
4. วัฒนธรรมพันธกิจ

→

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด-ของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ที่มีต่อสภาพการทำงานที่สามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ประเมินได้จากความรู้สึกที่แสดงออกจากการตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ที่มีต่อการรับเงินเดือน อัตราการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอเหมาะสมกับตำแหน่ง

1.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ที่มีต่อสถานที่ทำงานในด้านความสะดวก สบาย สะอาดปราศจากสิ่งรบกวนและมีการป้องกันรักษาความปลอดภัย การมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอ และทันสมัย

1.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.4 โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ที่มีต่อโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้น และการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนโดยเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง

1.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ที่มีต่อการทำงานในด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

1.6 สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกใน

สิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ที่มีต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายว่ามีความเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาส่วนตัว

1.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น การมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง การมีกิจกรรมพิเศษเพื่อเพิ่มคุณภาพผลผลิตหรือบริการ และหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน แบบแผนในการปฏิบัติงานของคนในองค์การ ที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันที่มีคุณค่าในการนำไปสู่การพัฒนาและเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จและความเป็นเลิศสำหรับการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบัน ประกอบด้วย

2.1 วัฒนธรรมส่วนร่วม หมายถึง การที่องค์การสนับสนุนเสริมสร้างให้เน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ให้บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้กรอบกฎหมาย สามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น เน้นการทำงานเป็นทีม (Team Orientation) และมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร (Capability Development) ในทุกระดับ

2.2 วัฒนธรรมเอกภาพ หมายถึง ค่านิยมแกนกลาง (Core Values) มีความชัดเจนและคงเส้นคงวา การตกลงร่วม (Agreement) บุคลากรแสวงหาความร่วมมือและประสานการทำงานร่วมกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน และมีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.3 วัฒนธรรมปรับตัว หมายถึง การที่องค์การมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก มีการนำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงการดำเนินงาน

มีการนำข้อเสนอต่าง ๆ มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน วิธีการบริหารจัดการความเสี่ยง และมีการนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียน

2.4 วัฒนธรรมพันธกิจ หมายถึง การที่องค์การมีเป้าประสงค์และทิศทาง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ที่มีต่อองค์กรอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่

3.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงาน เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3.2 ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ยอมเสียสละเวลาส่วนตัวให้แก่ การทำงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ

3.3 ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กร อย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิก

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องที่และชุมชน โดยมีองค์กรผู้รับผิดชอบ มีอิสระในการใช้ดุลยพินิจ มีเจ้าหน้าที่และงบประมาณในการดำเนินงานแยกออกจากราชการส่วนภูมิภาค แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็มิได้มีอธิปไตยในตัวเอง ยังต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลกลางตามวิธีที่เหมาะสม ในงานวิจัยนี้หมายถึง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 11 แห่ง ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

5. เทศบาลตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดเล็ก โดยทั่วไปเทศบาลตำบลมีฐานะเดิมเป็นสุขาภิบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) การจัดตั้งเทศบาลตำบลกระทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะท้องถิ่นขึ้นเป็นเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 เทศบาลตำบลมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่งทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารและสภาเทศบาลซึ่งประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 12 คนที่ราษฎรในเขตเทศบาลเลือกตั้งมาทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรเขตเทศบาล ในงานวิจัยนี้หมายถึง เทศบาลตำบลในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

6. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท ในงานวิจัยนี้หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

7. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างที่ประจำอยู่ในเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 11 แห่ง ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย เทศบาลตำบลไร่ เทศบาลตำบลบัวสว่าง เทศบาลตำบลพอกน้อย เทศบาลตำบลพรรณานิคม เทศบาลตำบลพรรณานคร เทศบาลตำบลนาใน เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ เทศบาลตำบลวังยาง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม และองค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนที่ตั้งอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผู้ศึกษาได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
5. บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณนานิคม จังหวัดสกลนคร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกระทบโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ครอบครัว องค์กรและสังคม การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลดีต่อองค์กรและสังคมโดยรวมด้วย

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตโดยรวม (Quality of Life) หากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีนักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้หลายประเด็น ดังนี้

Walton (1974, อ้างถึงใน ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด, 2551) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม

เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากปัจจัย 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เป็นเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปารถนาในชีวิตของบุคคลในหน่วยงาน

Hackman, Suttle and Lloyd (1977) (อ้างถึงใน วธู สวนานนท์, 2560, หน้า 13) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์การถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อความเจริญด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อมเศรษฐกิจหรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้ประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ขวัญกาลังใจ รวมถึงคุณภาพและปริมาณการผลิตเพิ่มสูงขึ้น ขณะที่อัตราการขาดงานการลาออกและอุบัติเหตุน้อยลง

Delamotte and Takezawa (1984, อ้างถึงใน ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล, 2550) ได้รวบรวมความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการงานและการมีมนุษยสัมพันธ์อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นสิ่งที่จูงใจสำหรับพนักงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อพนักงาน จะหมายถึงการปรับปรุงในองค์กร และลักษณะของงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของพนักงาน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความหมายเชิงมนุษยธรรม (Humanization of Work) ครอบคลุมถึงการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of

Working Condition) กลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอในมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์กร และปัจเจกบุคคลตามลำดับ

Huse and Cumming (1985, อ้างถึงใน พราว ศาลิคุปต, 2552) ได้ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงคนงานและองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยงค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นสำคัญ

Casio (1989, อ้างถึงใน ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล, 2550) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 2 ประการ คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ที่การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนางานซึ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์

Werther and Davis (1993 อ้างถึงใน ภานุวัฒน์ จันทา, 2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การมีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายและ เป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน การที่จะได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นทำได้โดยใช้ปรัชญาทางด้านการแรงงานสัมพันธ์ ที่จะสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์การ เพื่อเปิดโอกาสให้แก่พนักงานได้มีบทบาทที่มีผลกระทบต่องานของตนและมีส่วนในการสร้างประสิทธิผลขององค์การในภาพรวมมากขึ้น

พัทนัย แก้วแพง (2549) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตเป็นพื้นฐานศักยภาพของมนุษย์ การที่พยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้ เนื่องจากการทำงานของพยาบาลเกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตมนุษย์ ซึ่งอาจประเมินค่ามิได้ ลักษณะการช่วยเหลือดังกล่าว มิได้ใช้ความรู้เพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยความรัก

ความพึงพอใจในงาน มีแรงจูงใจเห็นคุณค่าในงานจึงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการทำงานที่ดีของพยาบาลนั่นเอง แต่ในทางตรงกันข้ามพยาบาลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดีย่อมกระทบต่องานที่กล่าวข้างต้นและส่งผลต่อประสิทธิภาพการดูแลได้

เปรมฤดี ธรรมฤาชุ (2551, หน้า 10) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันจะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552, หน้า 35-39) ได้ให้นิยามคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคงของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ ซึ่งครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

1. สุขภาวะทางกาย (Physical Well-Being) หมายถึง ภาวการณ์รับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัย และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง และรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์

2. สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well-Being) หมายถึง ภาวการณ์รับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

3. สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being) หมายถึง ภาวการณ์รับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน

4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) หมายถึง ภาวการณ์รับรู้ของความรู้สึกสุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

คคนางค์ สนธิเปล่งศรี (2553, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง การที่บุคคลในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

ณัฐปภัสญ์ พัฒนโพธิ์ (2553) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เมื่อพยาบาลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะทำให้มีความสุขในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สามารถคาดหวังความก้าวหน้าจากงานที่ปฏิบัติ มองเห็นเป้าหมายในการเลือกหนทางสู่คุณภาพ และคงอยู่ในงานต่อไป ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาตามมาอย่างมากมาย เช่น ความไม่พอใจในตัวงาน เครียด ตลอดจนขาดงาน และลาออกจากงานในที่สุด

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน, 2552) ได้ให้นิยามและกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาวะทางกาย หมายถึง ภาวะการรับรู้ และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความสมบูรณ์ แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มีมีกำลังใจในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปรกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อรักษาสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ไว้

2. ด้านสุขภาวะทางจิตใจ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ กล่าวคือการมีสุขภาพจิตที่ดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดีมองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พึงพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มีมีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญาความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงานสามารถปลอบโยนและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังในในการทำงานไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านสุขภาวะทางสังคม หมายถึง ภาวการณ์รับรู้การมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่นทั้งในกลุ่มเพื่อนผู้ร่วมงานและต่อสาธารณะชน กล่าวคือ การมีความ

เชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงานมีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำบางอย่างแทนกันได้ รู้จักบทบาทหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การได้

4. ด้านสุขภาวะทางสิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปที่ทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ต่าง ๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5. ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสงบ และภูมิใจในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมายเข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต นอกจากนี้ยังหมายความรวมถึงการมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ มีความจริงใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวองค์การ มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงขององค์การ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

6. ด้านสุขภาวะทางความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาวะหนี้เกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความมั่นคงในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่เหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นขั้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ สามารถวัดได้

จากเกณฑ์ชี้วัด 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ในองค์การ ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลในชีวิตและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton, 1974, หน้า 12–14, อ้างถึงใน ดำรง พ่อค้า, 2545, หน้า 23) ซึ่งมีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย โดยอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานคือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการคือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สองช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานในการทำงานและประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Huse and Cummings, 1985, pp. 198–199, อ้างถึงใน นพดล แสงศรี, 2544, หน้า 17)

นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานยังหมายถึง สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์การไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารหรือเจ้าของบริษัท คุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและการเกิดอุบัติเหตุน้อยลง (Hackman & Suttle, 1977, p. 14, อ้างถึงใน ดำรง พ่อค้า, 2545, หน้า 25) ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นกุญแจที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง และเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของประสบการณ์ของมนุษย์ในองค์การ เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ งานและองค์การ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีจุดมุ่งหมายว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงานจะต้องดำเนินการควบคู่กันไป การมีพันธะร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์การ หรือการแลกเปลี่ยนคุณค่ากันอย่างสมดุลนั้นจะทำให้ทั้งพนักงานและองค์การประสบความสำเร็จ (Schernerhorn et al., 1991, หน้า 30, อ้างถึงใน นพดล แสงศรี, 2544, หน้า 20)

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความมั่นคงปลอดภัยค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลต่าง ๆ ในองค์การอีกทั้งรวมถึงการมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในทุกระดับ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีความสุขทั้งทางกายและใจ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973, pp. 11–21) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิต เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ โดยมีเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหมาย ในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องความเพียงพอและยุติธรรม ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม ความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือ

โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณาคือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์การ หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือ ผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้ ในด้านทักษะ ความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึงความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญ มากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อทำให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะ ดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่คำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.5 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความสามารถเฉพาะของตนเป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานซึ่งผู้ปฏิบัติก็ให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตน ครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจหรือ สังคมขององค์การต่อผู้บริหารโดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องบุคคลกฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า องค์การของตนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการเกษตร การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

กล่าวโดยสรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานจะดีได้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้ 1) องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน 2) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน การติดต่อสื่อสารบรรยากาศในการทำงาน 3) องค์ประกอบเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถ โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคมในองค์กร สิทธิในการปฏิบัติงานในองค์กรการงานและจังหวะชีวิตโดยรวม ความพึงพอใจในงานและการทำงานร่วมกันในสังคม

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุคลากรทุกระดับในองค์การถือเป็นทรัพยากรหลักและมีความสำคัญในกระบวนการดำเนินงาน ฉะนั้นคุณภาพของกระบวนการและคุณภาพของผลงานองค์การย่อมขึ้นอยู่กับชีวิตที่มี“คุณภาพ” ของ “คนทำงาน” ที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหาร ประโยชน์ของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์การ (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552, หน้า 51) ได้แก่

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน พนักงานเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ การได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกายสุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดี ผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ในการสร้างเริมสุขภาพที่ได้จากการทำงานสามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้

2. ประโยชน์ต่อองค์การ เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดยสามารถแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมได้คือ ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นลดอัตราการลา ขาด มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของพนักงาน รวมทั้งจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรดีขึ้น พนักงานมีความภักดีต่อองค์การมากขึ้น

3. ประโยชน์ต่อประเทศชาติ สังคมไทยโดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาพ ถือเป็นสังคมที่มีสุขภาวะ ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์ คือ เกิดองค์การที่มีคุณภาพเป็นแบบอย่างได้ องค์การเติบโต สร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการการรักษาโรคเรื้อรังและโรคที่ป้องกันได้ ประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

Schuler, Beutell, and Youngblood (1989, p.492) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลไว้ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน

2. ลดการขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงาน

3. มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

4. ได้ผลผลิตมากกว่า

5. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

6. ลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล และต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ

7. ลดอัตราการจ่ายค่าตอบแทน ในเรื่องของสิทธิจากการทำประกัน

8. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากขึ้น และความสามารถในการสับเปลี่ยนงานมีมากขึ้น

9. อัตราการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานดีขึ้น

10. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของกาย สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

Dessler (1991, p.4) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดี และช่วยลดอัตราการลาออกหรือโอนย้าย

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Management System of Quality of Work Life : MS-QWL)

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Management System of Quality of Work Life, หน้า MS-QWL) (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552) เป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์การซึ่งประกอบไปด้วยข้อกำหนด (Requirements) และแนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้องค์การสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์การที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ซึ่งได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Management System of Quality of Work Life, หน้า MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางในการจัดทำ อันได้แก่ เครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001 : 1999) และมาตราต่าง ๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์การ

และสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนไทยให้เป็นที่ยอมรับและมีความเหมาะสม นำไปสู่การปฏิบัติอย่างแพร่หลาย

ทั้งนี้สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน, 2552, หน้า 25) ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย หมายถึง ภาวการณ์รับรู้ และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังใจในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปรกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อรักษาสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ไว้

2. ด้านจิตใจ หมายถึง ภาวการณ์รับรู้ของสภาพอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ กล่าวคือการมีสุขภาพจิตที่ดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราพึงพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญา ความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงานสามารถปลอบโยนและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังในในการทำงานไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง ภาวการณ์รับรู้การมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่น ทั้งในกลุ่มเพื่อนผู้ร่วมงานและต่อสาธารณะชน กล่าวคือการมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำบางอย่างแทนกันได้รู้จักบทบาทหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงานมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การได้

4. ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปที่ทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินในหน่วยงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ต่าง ๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5. ด้านจิตวิญญาณ หมายถึง ภาวการณ์รับรู้ของความรู้สึกสุขสงบ และภูมิใจในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมายเข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิตนอกจากนี้ยังหมายความรวมถึงการมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวองค์การ มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในงานที่มีประสิทธิภาพมีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงขององค์การ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีความมั่นคงในเชิงเศรษฐกิจอันได้แก่การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้สินเกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความมั่นคงในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่ดี เหมาะสมและครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรีมีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นขั้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงานตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ต้องเกิดจากความมุ่งมั่น ตั้งใจจริงขององค์การโดยผู้บริหารมีความสำคัญที่สุดในการทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้น องค์การสามารถสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของสมาชิกในองค์การได้ (สมยศ นาวีการ, 2553, หน้า 4) ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องสร้างความสอดคล้องระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางสังคมขององค์การให้ดี ความมีประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างสังคมและระบบสังคมและระบบเทคนิคขององค์การ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะเข้ามาสู่องค์การ องค์การต้องคำนึงถึงลักษณะและความต้องการของบุคลากรในองค์การด้วย

2. องค์การจะต้องถูกออกแบบเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและจูงใจสมาชิกขององค์การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาจใช้วิธีกลุ่มงานอิสระเป็นพื้นฐานของการทำงานภายในองค์การ สมาชิกของกลุ่มงานอิสระจะมีความเป็นอิสระและความรับผิดชอบส่วนบุคคลสูง และต้องการทำงานที่ท้าทายแตกต่างกันหลายอย่างเพื่อให้งานที่ทำอยู่สำเร็จเรียบร้อย

3. ความมีประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับระดับความผูกพันที่สูงของคนทุกคนเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ ซึ่งจะเกิดจากวิธีบริหารที่เน้นการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกทุกคนในองค์การ

เนตรพัณณา ยาวิราช (2549, หน้า 122) ได้กล่าวว่า ในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นผู้บริหาร หรือผู้นำขององค์การควรพิจารณาสิ่งเหล่านี้ คือ

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น ค่าจ้าง เงินเดือนที่สามารถดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข

2. การสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตน รวมทั้งความมั่นคงในด้านการจ้างงาน

3. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน อันจะทำให้พนักงานได้รับรู้และเก็บเกี่ยวประสบการณ์ได้เรียนรู้จากการทำงาน

4. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน พนักงานต้องรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

5. การมีจังหวะชีวิตที่ดี เช่น มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว มีเวลาเป็นส่วนตัว มีจังหวะชีวิตในการดำเนินชีวิตที่เป็นอิสระ

6. มีความสัมพันธ์กันในสังคม เช่น การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ให้ความช่วยเหลือสังคมด้อยโอกาส การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการรณรงค์จัดกิจกรรมสังคมจะทำให้พนักงานรู้สึกดี และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อสังคมและหน่วยงาน รวมทั้งตัวพนักงานเองด้วย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ที่มีต่อสภาพการทำงานที่สามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ประเมินได้จากความรู้สึกที่แสดงออกจากการตอบแบบสอบถามจำนวน 8 ด้าน ตามแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขหรือมีแรงจูงใจในการทำงาน ของ Richard E. Walton (1975, pp. 11–21) ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย 3) โอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ 4) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 5 ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว 6) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน 7) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นกลุ่มของค่านิยมหลักและความเชื่อที่บุคลากรในองค์การยึดถือร่วมกันและเข้าใจตรงกัน ในหัวข้อนี้จะกล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

Denison (1990, p. 1) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมความเชื่อหลักการพื้นฐานซึ่งทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นรากฐานของระบบการจัดการองค์การและกลุ่มของการปฏิบัติและพฤติกรรมการจัดการซึ่งขยายและเสริมแรงหลักการพื้นฐานเหล่านั้นหลักการและการปฏิบัติทั้งหลายดำรงอยู่ก็เพราะว่ามีความหมายต่อสมาชิกองค์การเป็นภาพตัวแทนยุทธศาสตร์สำหรับการอยู่รอดขององค์การซึ่งดำเนินการได้ดีในอดีตและสมาชิกองค์การเชื่อว่าจะดำเนินการได้ดีต่อไปในอนาคต

Chatman and Caldwell (1991, p.1) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง รูปแบบการตระหนักรู้ร่วมกันของสมาชิกในสังคมนั้น ๆ จากความหมายที่กล่าวแล้วอาจจะสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การคือชุดของค่านิยมความเชื่อฐานคติที่มีร่วมกันและรูปแบบของการปฏิบัติร่วมต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์การที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะขององค์การสมาชิกในองค์การมีการถ่ายทอดในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องซึ่งมีความหมาย

ต่อองค์การมีความทนทานต่อการเปลี่ยนแปลง

Schien (2004, p. 6) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของฐานคติพื้นฐานร่วมซึ่งได้รับการเรียนรู้จากองค์การในฐานะที่เป็นสิ่งที่สามารถแก้ปัญหาของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการสิ่งที่อยู่ภายในองค์การเมื่อแบบแผนของฐานคติสามารถดำเนินไปได้อย่างดีจนกระทั่งได้รับการพิจารณาว่ามีความสมเหตุสมผลแบบแผนนี้จึงได้รับการถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ขององค์การในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการรับรู้การคิดการรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเหล่านั้น

Robbins (2005) ได้กล่าวถึงความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ระบบของความหมายร่วม (System of Shared Meaning) ที่สมาชิกยึดถือร่วมกัน และเป็นสิ่งซึ่งแยกแยะองค์การหนึ่งออกจากองค์การอื่น ๆ ระบบของความหมายร่วมเป็นกลุ่มของคุณลักษณะที่สำคัญที่เป็นค่านิยมขององค์การ มีนักวิจัยเสนอแนะว่ามีคุณลักษณะสำคัญ 7 ประการด้วยกันที่ประกอบกันเป็นวัฒนธรรรมองค์การ ดังต่อไปนี้

1. นวัตกรรมและความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) เป็นระดับที่พนักงานได้รับการส่งเสริมให้มีการทำสิ่งใหม่และยอมรับความเสี่ยง

2. การใส่ใจต่อรายละเอียด (Attention of Detail) เป็นระดับที่พนักงานได้รับความคาดหวังให้แสดงถึงความแม่นยำ การวิเคราะห์ และการใส่ใจต่อรายละเอียด

3. การมุ่งผลลัพธ์ (Outcome Orientation) เป็นระดับที่การจัดการมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือผลที่ตามมามากกว่ากระบวนการหรือเทคนิคที่ใช้เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์นั้น

4. การมุ่งคน (People Orientation) เป็นระดับที่การจัดการใช้ในการตัดสินใจโดยพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่จะมีต่อคนในองค์การ

5. การมุ่งทีม (Team Orientation) เป็นระดับที่กิจกรรมในงานถูกกำหนดขึ้นในระดับทีมมากกว่าในระดับบุคคล

6. ความก้าวร้าว (Aggressiveness) เป็นระดับที่คนจะมีความก้าวร้าวและแข่งขันกันมากกว่าการทำตัวแบบสบาย ๆ

7. ความมั่นคง (Stability) เป็นระดับที่กิจกรรมขององค์การเน้นที่การดำรงไว้ซึ่งสภาพที่เป็นอยู่แทนที่จะเน้นการเจริญเติบโต

วิเชียร วิทยอุดม (2551, หน้า 12) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ คือ

การสร้างค่านิยม และความเชื่อ ซึ่งสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์การ วัฒนธรรมองค์การแบบไหนที่มีอยู่อยู่ในองค์การที่สามารถค้นพบได้โดยการเรียนรู้ตลอดจนรวมถึงตัวสัญลักษณ์และสถานภาพพิเศษขององค์การ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยทั้งหมดที่สามารถใช้ในการพัฒนาองค์การ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้เป็นอย่างมาก

วิไลวรรณ มีแหยม (2551, หน้า 10) วัฒนธรรมองค์การเป็นความคิดความเชื่อที่คนในกลุ่มมีส่วนร่วมกันเรียกรวม ๆ กันว่าเป็นคติฐานนิยม ซึ่งเกิดขึ้นมาเพื่อที่จะแก้ปัญหาของกลุ่มคนเหล่านี้ อันเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2554, หน้า 21) กล่าวว่า องค์กรจะดำเนินไปได้ต้องอาศัยพลังความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันของบุคลากรทุกคนในองค์กร หมายถึงการที่องค์กรมีวัฒนธรรมองค์การของตนเองในทางที่ดี มีรูปแบบการทำงานและค่านิยมที่เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานที่มุ่งเน้นความมีคุณภาพ มาตรฐาน วัฒนธรรมองค์การเช่นนี้ย่อมให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างราบรื่น หรือประสบความสำเร็จก้าวหน้าการที่บุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากรมีจิตสำนึก มีเป้าหมายร่วมกัน และมีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันย่อมทำให้ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกันปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อยหรือปัญหาบางอย่างสามารถได้รับการแก้ไขและจบลงด้วยดีการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีความเข้มแข็งและยังยืนนั้น องค์การจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อเป็นวิถีปฏิบัติที่บุคลากรเห็นคุณค่าร่วมกันตระหนักและเข้าใจตรงกัน และเป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติอันเกิดจากค่านิยมความเชื่อที่เห็นได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การว่าจะทำอะไร ทำอย่างไรที่ทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ซึ่งองค์การมีความคาดหวังและสนับสนุนการให้สมาชิกรับรู้เข้าใจถึงกิจวัตรขององค์การและร่วมกันยึดถือปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวแทนของค่านิยมและความเข้าใจร่วมกัน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2560, หน้า 211) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง ระบบการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยมและความเชื่อของสมาชิกในองค์การ รวมถึง พฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่

คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติและเป็นสิ่งที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ

จากความหมายทั้งหมดข้างต้น กล่าวสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งมีชีวิตที่ประกอบไปด้วยมนุษย์ และกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมกับพฤติกรรมองค์การมักเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกัน ซึ่งเกิดขึ้นมาเพื่อที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน แบบแผนในการปฏิบัติงานของคนในองค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นปัจจัยผลักดันในการขับเคลื่อนองค์กรได้เป็นอย่างดี แต่ละองค์กรก็มีวัฒนธรรมในการปฏิบัติที่แตกต่างกันไป จึงไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์การให้เกิดวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานได้

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล

1. ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การของ Denison and Spreitzer (1991) วัฒนธรรมองค์การในทัศนะของ Denison and Spreitzer (1991, pp. 1–21) ได้อ้างถึงกรอบแนวคิดค่านิยมของการแข่งขัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ มิแรกเป็นมิติของความยืดหยุ่น ซึ่งการมุ่งเน้นความยืดหยุ่นจะสะท้อนถึงความยืดหยุ่นและความเป็นปกติวิสัย ส่วนการมุ่งเน้นการควบคุมจะสะท้อนถึงความมั่นคงและการควบคุม มิติที่สอง เป็นมิติของสภาวการณ์ภายในและสภาการณ์ภายนอกองค์การ การให้ความสำคัญกับสภาวการณ์ภายใน (Internal focus) จะเน้นการบำรุงรักษาและการปรับปรุงองค์การให้สามารถดำรงอยู่ได้ในอนาคต ส่วนองค์การที่มุ่งเน้นสภาวการณ์ภายนอก (External Focus) จะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการแข่งขัน การปรับตัว และการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก องค์การออกเป็น 4 ลักษณะดังนี้

1.1 วัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล การเข้าร่วมเป็ฯสมาชิกของกลุ่มและมีความผูกพันกับองค์การ ให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในองค์การ

1.2 วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Developmental Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นมุ่งเน้นกระบวนการภายนอกองค์การ เน้นเรื่องการเจริญเติบโตระยะเริ่มแรก การได้มาซึ่งการเข้าถือสิทธิ์ของทรัพยากร รวมถึงการให้ความสำคัญการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก

1.3 วัฒนธรรมการมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การแต่มุ่งเน้นในเรื่องการควบคุม เช่น ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การแต่มุ่งเน้นในเรื่องการคงคุม เช่น ให้ความสำคัญกับผลผลิต (Productivity) และการบรรลุผลสำเร็จ (Achievement) ให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ขององค์การ มีแรงจูงใจเป็นพื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการแข่งขันภายนอก

1.4 วัฒนธรรมมุ่งเน้นลำดับขั้น (Hierarchical Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับความสม่ำเสมอ (Stability) เน้นกระบวนการภายในองค์การ ความเป็นแบบแผนเดียวกันภายในองค์การ การประสานงานร่วมกัน (Coordination) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใน (Internal Efficiency) รวมถึงการยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ

2. ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การของ (Cameron and Quinn (1999) (Cameron and Quinn (1999) ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การ มีรากฐานการพิจารณาว่า ประสิทธิภาพขององค์การจำแนกได้ 2 มิติ ที่มีลักษณะในเชิงการแข่งขันซึ่งกันและกัน มิติแรกเป็นการแข่งขันระหว่างการเน้นความยืดหยุ่น การจัดการตนเอง และพลวัตกับความมีเสถียรภาพความเป็นระเบียบและการควบคุม มิติที่สองเป็นการแข่งขันระหว่าการเน้นภายในองค์การการบูรณาการและความเป็นเอกภาพกับการเน้นภายนอกองค์การ ความแตกต่างหลากหลายและการแข่งขัน เมื่อนำทั้งสองมิติมารวมกันก็จะกลายเป็นสี่มุม แต่ละมุมมีกลุ่มตัวชี้วัดความสำเร็จที่แตกต่างกัน และสามารถจำแนกวัฒนธรรมองค์การได้เป็น 4 ประเภท คือ 1) วัฒนธรรมแบบพวกพ้อง (Clan Culture) เป็นการเน้นภายในและบูรณาการกับการจัดการตนเองและความยืดหยุ่น 2) วัฒนธรรมแบบชั่วคราว (Adhocracy Culture) เป็นการเน้นภายนอกและความแตกต่างกับการจัดการตนเองและความยืดหยุ่น 3) วัฒนธรรมการตลาด (Market Culture)เป็นการเน้นภายนอกและการบูรณาการกับการควบคุมและเสถียรภาพ และ 4) วัฒนธรรมลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy Culture) เป็นการเน้นภายในและการบูรณาการกับการควบคุมและเสถียรภาพ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับภาวะผู้นำและประสิทธิผลขององค์การของ (Cameron et al.1999, pp. 40–44) พบว่า เกินกว่าร้อยละ 80 ของกลุ่มตีวอย่างได้แสดงผลออกมาในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อพิจารณาจากประเภทของแต่ละวัฒนธรรมองค์การพบว่า เมื่อองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นผู้ประสานงาน

(Coordinator) เป็นนักตรวจตรา (Monitor) และเป็นนักจัดระเบียบ (Organizer) ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การจะเน้นไปที่ประสิทธิภาพ (Efficiency) การตรงเวลา (Timeliness) การทำงานไม่ติดขัด (Smooth Functioning) และเมื่อองค์การใดถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรมการตลาด(Market Culture) ผู้นำองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นผู้ขับเคลื่อนอย่างหนัก (Hard-Drive) เป็นนักแข่ง (competitor) และเป็นนักผลิต (Producer) มนขณะที่ประสิทธิผลขององค์การจะเน้นไปที่ส่วนครองตลาด (Market Share) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) และการชนะคู่แข่ง (Beating Competiors) และเมื่อองค์การใดถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรมแบบพวกพ้อง (Clan Culture) ผู้นำองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้ฝึกสอน (Mentor) เป็นผู้ปกครอง (Parent) ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การจะเน้นไปที่ความเหนี่ยวแน่น (Cohesion) ความจงรักภักดี (Morale) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Development of Human Resource) เมื่อองค์การใดถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรมแบบชั่วคราว (Adhocracy Culture) ผู้นำองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นนักสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovator) เป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Visionary) ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การจะเน้นไปที่ผลผลิตที่มีความได้เปรียบในการแข่งขัน (Cutting-Edge Output) การสร้างสรรค์ (Creativity) และการเติบโต (Growth)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตัวแบบวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การแบบการแข่งขันค่านิยมของ (Cameron and Quinn (1999) มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับตัวแบบวัฒนธรรมองค์การของ Denison and Spreitzer (1991) กล่าวคือ 1) วัฒนธรรมแบบพวกพ้อง (Clam Culture) สามารถเทียบเคียงได้กับวัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture) ของ Denison and Spreitzer (1991) 2) วัฒนธรรมชั่วคราว (Adhocracy Culture) เทียบเคียงได้กับวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Developmental Culture) ของ Denison and Spreitzer (1991) 3) วัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture) เทียบเคียงได้กับวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture) ของ Denison and Spreitzer (1991) และ 4) วัฒนธรรมแบบลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy Culture) เทียบได้กับวัฒนธรรมมุ่งเน้นลำดับขั้น (Hierarchical Culture) ของ Denison and Spreitzer (1991) รายละเอียดดังภาพประกอบ 8

ต่อมา Denison and Neale (1996, p.9) ได้ขยายตัวแบบเดิมออกไปและได้มีการพัฒนาตัวแบบที่มีรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นโดย Denison, Cho and Yong (2000, p.1) โดยตัวแบบนี้ได้เพิ่มมิติย่อย 3 ด้านในแต่ละคุณลักษณะทำให้รวมทั้งหมดเป็น 12 มิติ

(พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต,2552, หน้า 24)

ประการแรก คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะที่องค์การมุ่งเสริมสร้างพลังอำนาจในการบริการให้แก่บุคลากรในทุกระดับ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวางมีการใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการการทำงานเป็นทีมซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นแบบแผนหลักที่องค์การใช้ในการขับเคลื่อนงานและมีการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่ององค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมส่วนร่วมได้แก่การที่องค์การสนับสนุนเสริมสร้างอำนาจ (Empowerment) แก่บุคลากรเน้นการทำงานเป็นทีม (Team Orientation) และมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร (Capability Development) ในทุกระดับการเสริมสร้างอำนาจ หมายถึง การที่องค์การกระจายอำนาจในการตัดสินใจและการทำงานแก่บุคลากรให้มีการบริการจัดการด้วยตนเองมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างกว้างขวางผู้บริหารและบุคลากรมีความผูกพันกับงานและรู้สึกว่าพวกเขาเป็นเจ้าขององค์การบุคลากรทุกระดับมีความเชื่อว่าตนเองมีส่วนต่อการตัดสินใจในเรื่องที่มีผลต่องานของพวกเขาและมีการวางแผนองค์การโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่องค์การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันทำงานระหว่างสายงานที่ต่างกันบุคลกรทำงานเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของทีมมีการใช้ทีมงานเป็นกลไกในการปฏิบัติงานมากกว่าการสั่งการตามสายการบังคับบัญชารวมทั้งมีการจัดระบบงานเพื่อให้บุคลากรสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างงานที่ตนเองทำกับเป้าประสงค์ขององค์การการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในทุกระดับ หมายถึง การมอบหมายอำนาจหน้าที่เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองมีการปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องมีการลงทุนเพื่อสร้างทักษะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรสมรรถภาพของบุคลากรได้รับการมองว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การหรือทำให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

ประการที่สองคือ วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture)เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งซึ่งมีความคงเส้นคงวาสูงมีการประสานงานที่ดีและมีบูรณาการที่ดีพฤติกรรมมีรากฐานจากกลุ่มของค่านิยมแกนกลางผู้นำและผู้ตามมีทักษะในการสร้างบรรลุถึงข้อตกลงแม้ว่าจะมีทัศนะที่แตกต่างกันความคงเส้นคงวาเป็นแหล่งพลังที่มีพลังในการสร้างเสถียรภาพและการบูรณาการภายในซึ่งเป็นผลมาจากการมีแบบแผนทางจิตร่วมกันและมีระดับของการยอมรับสูงองค์ประกอบหลักวัฒนธรรม

เอกภาพ คือ ค่านิยมแกนกลาง (Core Values) การตกลงร่วม (Agreement) ความร่วมมือและการบูรณาการ (Coordination and Integration) ค่านิยมแกนกลางแสดงออกมาโดยการที่ผู้บริหารปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองสอนหรือบอกผู้อื่นมีกลุ่มค่านิยมที่มีความชัดเจนและคงเส้นคงวาที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติหากบุคลากรละเมิดหรือละเลยค่านิยมแกนกลางจะได้รับการมองว่าเป็นการสร้างปัญหาแก่องค์การและมีจรรยาบรรณที่เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติแก่บุคลากรอย่างชัดเจนว่าสิ่งใดผิดถูกการตกลงร่วมแสดงออกโดยการที่บุคลากรสามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกันได้ง่ายเมื่อมีความเห็นแตกต่างกันแม้ประเด็นนั้นจะเป็นประเด็นปัญหามากเพียงใดก็ตามบุคลากรในองค์การสามารถร่วมกันกำหนดตกลงที่ชัดเจนว่าแนวทางการปฏิบัติใดที่ถูกต้องพึงกระทำและแนวทางใดเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่พึงกระทำความร่วมมือและการประสานบูรณาการแสดงออกโดยที่องค์การมีวิธีการปฏิบัติงานที่คงเส้นคงวาและสามารถทำนายได้บุคลากรจากฝ่ายหรือสายงานที่แตกต่างกันมีทัศนะหรือมุมมองต่อประเด็นการทำงานเหมือนกันมีความง่ายในการประสานงานเพื่อดำเนินโครงการระหว่างฝ่ายต่าง ๆ และมีการเชื่อมโยงเป้าหมายในระดับต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ประการที่สาม คือ วัฒนธรรมปรับตัว (Adaptability Culture) จากการที่องค์การต้องเผชิญหน้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกดังนั้นการปรับตัวขององค์การเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกจึงเป็นสิ่งที่ยากจะหลีกเลี่ยงได้การปรับตัวขององค์การถูกผลักดันจากผู้รับบริการการเสี่ยงและการเรียนรู้จากความผิดพลาดและมีความสามารถประสบการณ์ในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงองค์การมีการเปลี่ยนแปลงระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการปรับปรุงความสามารถโดยรวมในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการองค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมนี้ ได้แก่ การสร้างการเปลี่ยนแปลง (Creating Change) การเน้นผู้รับบริการ (Customer Focus) และการเรียนรู้ขององค์การ (Organization Learning) การสร้างการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะสำคัญคือการมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่นและง่ายต่อการเปลี่ยนแปลงมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมมีการนำวิธีการทำงานที่ใหม่มาใช้หรือมีการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องฝ่ายต่าง ๆ ให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี การเน้นผู้รับบริการมีลักษณะสำคัญ คือ มีการนำข้อเสนอแนะข้อผู้รับบริการมาใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจปรับปรุงการทำงานบุคลากรมีความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับความต้องการและความจำเป็นของรับบริการรวมทั้งมีการสนับสนุนให้บุคลากรติดต่อกับผู้รับบริการโดยตรงการเรียนรู้ขององค์การมีลักษณะสำคัญคือมีการสนับสนุนให้รางวัลแก่

ผู้ที่สร้างนวัตกรรมและกล้าเสี่ยงในการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ให้ความสำคัญกับการสรุปบทเรียนในการทำงานเพื่อสร้างการเรียนรู้และแต่ละฝ่ายต่างทราบว่าฝ่ายอื่นทำอะไรบ้าง

ประการที่สี่ คือ วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การมีสำนึกชัดเจนเกี่ยวกับเป้าประสงค์และทิศทางซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป็นเป้าหมายวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์รวมทั้งการแสดงวิสัยทัศน์ที่องค์การต้องเป็นในอนาคตเมื่อพันธกิจขององค์การเปลี่ยนแปลงจะส่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่น ๆ ของวัฒนธรรมองค์การด้วยองค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานแบบมีพันธกิจ ได้แก่ ทิศทางยุทธศาสตร์และความมุ่งมั่น (Strategic Direction and Intent) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objectives) และวิสัยทัศน์ (Vision) ทิศทางยุทธศาสตร์และความมุ่งมั่นมีลักษณะสำคัญคือการที่องค์การมีเป้าประสงค์และทิศทางระยะยาวพันธกิจมีความชัดเจนและบุคลากรเข้าใจความหมายตรงกันและใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติรวมทั้งมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับเป้าประสงค์เป้าหมายและวัตถุประสงค์มีลักษณะที่สำคัญคือองค์การมีการตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายผู้กำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทายและสามารถเป็นจริงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนและมีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเกณฑ์ที่กำหนดรวมทั้งบุคลากรมีความเข้าใจว่ามีสิ่งใดที่ควรต้องดำเนินการเพื่อสร้างความสำเร็จในระยะยาววิสัยทัศน์มีลักษณะที่สำคัญคือองค์การมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่แสดงให้เห็นว่าองค์การควรเป็นอย่างไรในอนาคตผู้นำที่มีทัศนะยาวไกลวิสัยทัศน์ขององค์การสามารถสร้างความกระตือรือร้นและแรงจูงใจแก่บุคลากรรวมทั้งองค์การสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายระยะสั้นโดยที่ไม่ทำลายเป้าหมายระยะยาว

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม แนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันในองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ของ Denison and Haaland and oelzer (2003, p. 209) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมส่วนร่วม 2) วัฒนธรรมเอกภาพ 3) วัฒนธรรมปรับตัว และ 4) วัฒนธรรมพันธกิจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากระหว่างตัวของบุคลากรที่ทำงานและองค์การ โดย

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารบทความทางวิชาการขององค์กรวิจัย นักวิชาการ และผู้ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์การได้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไป ซึ่งจะขอยกตัวอย่างของความหมายพอสังเขป ดังนี้

Steers (1977, pp. 46–75) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน ณัฐพฤทธิ์ ศรีภักดี, 2552, หน้า 18) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยเป็นสิ่งยึดเหนี่ยว (Golden Handcuff) ให้คนยังคงอยู่ในองค์การ และความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบของความผูกพันสามด้าน ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ Werbel and Gould (1984) ที่กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความยึดมั่นผูกพันทางจิตใจที่บุคคลมีต่อองค์การ และ Rusbult and Farrell (1983) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นแนวโน้มที่บุคคลจะยังคงอยู่กับองค์การ และมีความรู้สึกยึดมั่นทางใจต่อองค์การ

Eisenberger, Fasolo, and LaMastro (1990 อ้างถึงใน ณัฐพฤทธิ์ ศรีภักดี, 2552, หน้า 18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุน

ขององค์การ และผลที่ตามมาคือ ความอุตสาหะของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การ

Theresa Welboume (2003 อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลั้ง, 2547, หน้า 8) ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร พัฒนาขึ้นมาจากทฤษฎีบทบาท (Role Theory) โดยทฤษฎีบทบาทจะพิจารณาบทบาทที่หลากหลายที่ตนจะผูกพันในที่ทำงาน โดยอธิบายว่าปัจจัยใดที่คนจึงผูกพันในบทบาทที่ชัดเจนมากกว่าบทบาทอื่น ๆ โดยบทบาทในที่ทำงานแบ่งเป็น 5 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทเจ้าของงาน (Job Holder Role) พนักงานจะทำงานตามลักษณะงานที่กำหนดไว้

2. บทบาทสมาชิกในทีมงาน (Team Member Role) พนักงานจะทำเกินกว่าที่ได้รับมอบหมาย เพื่อช่วยให้เพื่อนสมาชิกในกลุ่มก้าวไปสู่เป้าหมาย

3. บทบาทเจ้าของกิจการ (Entrepreneur Role) พนักงานค้นคิดความคิดใหม่ ๆ และกระบวนการทำงาน และทำการทดสอบเพื่อให้บรรลุตามที่คิดไว้

4. บทบาทผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพ (Career Role) พนักงานทำสิ่งที่ตนอยากพัฒนาความสามารถ ความเชี่ยวชาญสายอาชีพของตน พวกเขาเรียนรู้ นำไปปฏิบัติทำให้เกิดเป็นทักษะมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ไป

5. บทบาทของสมาชิกในองค์การ (Organization Member Role) พนักงานทำสิ่งที่ส่งเสริมและช่วยบริษัท ถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่ของตน และไม่ใช่งานของทีมงานเช่นกัน

Charlie Watts (2003 อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลั้ง, 2547, หน้า 8) ความผูกพันของพนักงาน คือความมุ่งมั่น และความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลาสติปัญญาและแรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน นอกจากนี้ สิ่งที่จำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพัน คือ

1. ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมาย หวงแหนและภูมิใจ ซึ่งทำให้พยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. วิธีการ (The Way) คือ แหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือและอุปกรณ์จากองค์กรเพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 14) นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อองค์การในแง่ของการยอมรับเป้าหมายค่านิยม ขององค์การและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การไว้

เทพประสิทธิ์ อุตตะโมท (2549, หน้า 41) กล่าวว่า Employee Engagement คือ ความรักความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรและส่งผลถึงความอุทิศทุ่มเทให้แก่องค์กร ดังนั้น องค์กรที่ชาญฉลาดจึงต้องเข้าใจลักษณะ ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานทั้งพนักงานประจำและพนักงานจ้างในลักษณะแบบพิเศษหรือแบบชั่วคราวรวมทั้งให้ความสำคัญและหาวิธีการบริหารคนที่เหมาะสม

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร กล่าวโดยสรุปคือ ความรู้สึกอันดีทัศคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะการยอมรับต่อเป้าหมายวัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

2. แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวความคิดในเรื่องความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) นั้นเป็นแนวคิดในเชิงจิตวิทยาได้รับความสนใจภายหลังที่ The Gallup Organization ซึ่งเป็นสถาบันวิจัยและเป็นองค์การที่ปรึกษาได้เริ่มทำการศึกษาในเรื่องความผูกพันของพนักงานในปี 1985 (Ferguson, 2005 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 2) ภายหลังจากนั้น Kahn (1990 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 2) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาได้กล่าวถึงเรื่องความผูกพันของพนักงานว่ามีความแตกต่างจากโครงสร้างทางบทบาทต่าง ๆ ของพนักงานในงาน เช่น การมีส่วนร่วมในงานหรือแรงจูงใจภายใน แต่ความผูกพันของพนักงานจะมุ่งเน้นไปที่ประสบการณ์ในการทำงานนั้น ๆ ที่จะขัดเกลากระบวนการของคนให้แสดงออกมาระหว่างที่ทำงานอยู่ได้อย่างไร โดย Kahn ได้กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานนั้นเป็นโครงสร้างที่มีหลายมิติ ซึ่งอาจจะเป็นมิติด้านความรู้สึกผูกพันของพนักงาน มิติด้านการเรียนรู้ การคิด หรือความผูกพันของพนักงานเป็นความพยายามของสมาชิกในองค์การที่มีต่องานและองค์การ ซึ่งความผูกพันพนักงานจะแสดงออกมาทางด้านพฤติกรรม การนึกคิด และทางความรู้สึกระหว่างที่ปฏิบัติงานแนวความคิดของ Kahn นั้นเป็นแนวความคิดที่กลายมาเป็นพื้นฐานแนวคิดให้กับสถาบัน องค์กรที่ปรึกษาต่าง ๆ

ความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้กันมากในวันนี้ คือ Say, Stay, Strive ของ Hewitt Associates

Hewitt Associates (2003 อ้างถึงใน สกาว สำราญคง, 2547, หน้า 16) เป็นบริษัทที่ปรึกษาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ สำหรับเรื่องความผูกพันของพนักงานได้ให้มุมมองว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้โดยพฤติกรรม คือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์การเฉพาะในแง่บวก กล่าวคือ การที่คนอยู่ทำงานอย่างชื่นชม ภาคภูมิใจ และอยากจะบอกคนอื่นว่าทำงานอยู่ในองค์การใด อยากจะชักชวนคนอื่นให้มาทำงานในองค์การนี้ ถ้ามีความผูกพันรักองค์การ เขาจะรู้สึกภูมิใจ โดยแสดงจากพฤติกรรมและพูดถึงองค์การในทางที่ดีและพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป มีความยึดมั่นอยู่กับองค์การ หากมีองค์การอื่นมาชักชวน โดยเสนอค่าตอบแทนและตำแหน่งที่ดีกว่าก็จะไม่ไปเพราะรู้สึกว่าตัวเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ มีคุณค่า พอใจที่จะอยู่กับเพื่อนร่วมงานที่นี่ ส่วนประเด็นสุดท้ายจะดูว่าพนักงานนั้นมีความผูกพันกับองค์การได้จากการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) คือ อยู่อย่างเต็มใจ เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์การ ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถทำงานรับใช้องค์การ ไม่ใช่การอยู่แบบรอรับเงินเดือน แต่อยู่เพราะอยากจะทำผลงานที่ดีให้กับองค์การ อยากทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งถือเป็นอุดมคติ (Ideal) ของคนในองค์การที่ต้องการ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน มี 7 ประการดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ (Leadership) 2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture / Purpose) 3) ลักษณะงาน (Work Activity) 4) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) 5) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) 6) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) 7) ความสัมพันธ์ (Relationship)

จากปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates นั้น ได้กลายมาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์การต่าง ๆ เช่น ในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในประเทศแคนาดา จำนวน 120 องค์การ จากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด จำนวน 50 องค์การโดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดถึง 21% และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึง 16.1% เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็น 6.1% จะเห็นได้ว่า จากการสำรวจบริษัทที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดี

ที่สุดนั้น จะมีระดับของความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด และมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่าเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มผลประกอบการของบริษัทที่มีทิศทางที่สอดคล้องกันมา

Steers and Porter (1977, pp. 46–75) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไปมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

การเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันมักเป็นผลมาจากการทำการศึกษาวิจัยของแต่ละคน ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมขององค์การนั้น ๆ โดยตัวอย่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานมีรายละเอียดดังนี้

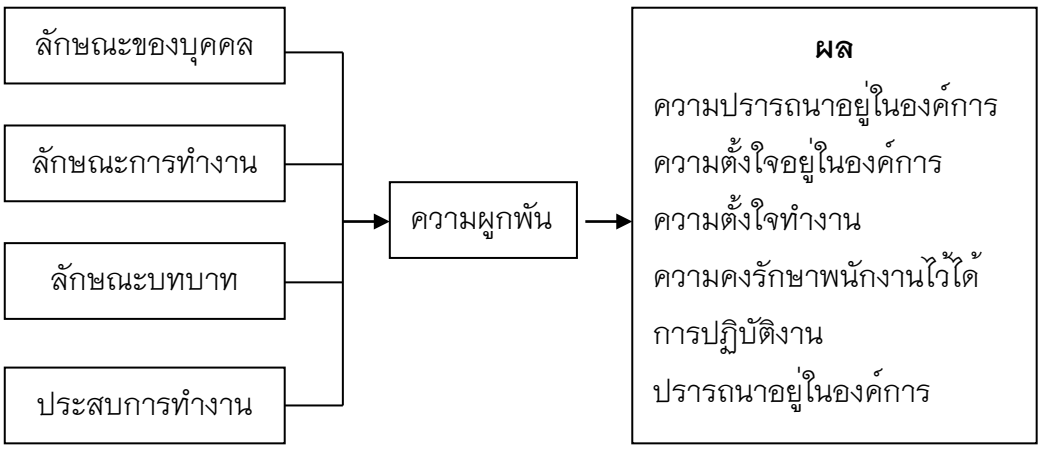
ในปี 1983 Steer and Porter (1983 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 22) ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. โครงสร้างขององค์การ (Structural Characteristic) จะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนเป็นเจ้าของ ความเป็นทางการ

2. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

3. ลักษณะของบทบาท (Role-Related Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำ เป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การ เช่น ทัศนคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองเบื้องต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา : Steers, R.M. and L.W.Porter, (1983 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 23)

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน Susan Curtis, 2001, pp. 60-62) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิกิริยาของหัวหน้างาน เช่น การรู้สึกว่าองค์การสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องกับการค้นพบของ Steer (1983 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 22) และ Mottaz (1987 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 23) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดสถานการณ์การให้รางวัลภายใน ซึ่งจะพัฒนาให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก ซึ่งอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่น ๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ ความตั้งใจจะลาออก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อเนื่อง เพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ แม้ว่าความผูกพันต่อเนื่องจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคคลก็ตาม นอกจากนี้ ลักษณะของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและการพึ่งพาอาศัยองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่อง ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามการรับรู้ของพนักงานกับงานอื่น ๆ ที่พบ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหาร

Gubman (1998 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 25) ได้กล่าวถึงปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. แบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมาย (Shared Values/Sense of Purpose) คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ ซึ่งจะช่วยขยายขอบเขตให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้

3. ลักษณะงาน (Job Tasks) คือ ขอบเขตงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ

4. ความสัมพันธ์ในงาน (Relationships) คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า

5. ผลรวมค่าตอบแทน (Total Compensation) คือ ความพึงพอใจในค่าจ้าง สวัสดิการและผลตอบแทนอื่น ๆ

6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน

7. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์การ

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 33) ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพสมรสระยะเวลาทำงานในองค์การ ระดับตำแหน่ง

2. ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

3. ปัจจัยลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงานความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. ปัจจัยเกี่ยวข้องกับบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท

จากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะเห็นได้ว่ามีหลายปัจจัยด้วยกันที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นต่างเป็นผลที่ได้มาจากการศึกษาและวิจัยของนักวิจัยต่าง ๆ อย่างไรก็ตามแม้ว่าในการศึกษาและวิจัยนั้นจะมี

ตัวแปร หรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน แต่จะสังเกตได้ว่าในบางปัจจัยนั้น มีความคล้ายคลึงกัน คือ ความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/การบริหาร และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว เมื่อทำการพิจารณาให้ดีแล้วจะพบว่าปัจจัย แต่ละตัวนั้นมีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกันใน 3 ด้าน คือ ในส่วนของพนักงาน งาน และองค์การ และจากการเชื่อมโยงนี้เอง องค์การสามารถนำมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การได้ กล่าวคือ ในด้านของพนักงาน (Employee) สิ่งสำคัญที่องค์การต้องตระหนักถึง คือการทำให้พนักงานได้รับรู้ว่าตนมีความสำคัญ (Self–Esteem) ในด้านของงาน (Work) การมอบหมายงานให้กับพนักงาน ควรให้พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องในทุก ๆ ด้าน ที่เกี่ยวกับงานให้มากที่สุด สำหรับในด้านขององค์การ สิ่งสำคัญที่องค์การต้องมีการจัดเตรียมให้แก่พนักงาน คือโอกาสในด้านความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ

4. ผลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมอื่น ๆ

ผลของความผูกพันต่อองค์กรใช้ทำนายอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงาน ผลการปฏิบัติงาน การบรรลุเป้าหมายขององค์การ และสุขภาพของพนักงาน ดังนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) จากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์มีความเชื่อว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการมาทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และจากการศึกษาตัวแบบของ Rhodes และ Steers (1990 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 28) ที่เกี่ยวกับการเข้างานของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงกดดันอย่างหนึ่ง ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดงาน จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายแรงจูงใจในการเข้างาน

2. อัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงาน (Turnover) ความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในองค์การ เพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกองค์การ ได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจ กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมเพราะสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรนั้นในภาครวม ยังรวมถึงเป้าหมายและค่านิยมของ

องค์การด้วย ส่วนความพึงพอใจนั้นเน้นเฉพาะในด้านของงานเท่านั้น Steers และ Porter (1979 อ้างถึงใน สุกานดา ศุภคติสันติ, 2540, หน้า 18) ได้แสดงลักษณะและผลของความผูกพันต่อองค์กรโดยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความต้องการลาออกของบุคลากรในองค์การ กล่าวคือ หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ก็จะมีความต้องการลาออกมากขึ้น

3. ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานขององค์การนั้น ๆ กล่าวคือ องค์การใดที่พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับที่สูง ย่อมมีแนวโน้มของผลการปฏิบัติงานที่สูงตาม (The Gallup Organization, 2004 ; ISR, 2004 ; Hewitt, 2004 and Development Dimensions International, Inc., 2004 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 29)

4. การบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Organization Goal Attainment) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความต่อเนื่องในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ และมีความเชื่อในวัตถุประสงค์องค์การ และมีความพยายามในการทำงานเพื่อต้องการทำให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การนั้นจะมีความผูกพันต่องานด้วยเช่นกัน (Steers, 1977, p.198 อ้างถึงใน สุกานดา ศุภคติสันต์, 2540, หน้า 20)

5. สุขภาพของพนักงาน (Employee Health) จากการศึกษาเรื่องผลกระทบของงานในด้านสุขภาพ แสดงให้เห็นว่า งานที่ทำอยู่นั้นมีผลกระทบทางด้านสุขภาพร่างกาย และสุขภาพใจและความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีความผูกพันและไม่มีความผูกพัน โดยพนักงานที่มีความผูกพันจะมีแนวโน้มที่จะมีสุขภาพที่ดีกว่า เพราะมีความผูกพันในงานที่ทำ และได้ทำในงานที่ตนเองนั้นพึงพอใจ ตรงกันข้ามกับพนักงานที่ไม่มีความผูกพัน ที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานทำให้สุขภาพจิตเสีย ไม่อยากทำงานหรือทำงานผิดพลาด เกิดอุบัติเหตุ ยังผลให้สุขภาพกายเสียด้วย

กล่าวโดยสรุปคือ ผลของความผูกพันต่อองค์กรทำให้เราทราบทิศทางของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เช่น ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้ไม่เกิดปัญหาในเรื่องของการขาดงาน ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือสถานที่ทำงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาสูง ทำให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นต้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ที่มีต่อองค์กรอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ตามแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Steers (1977, pp. 46-75) จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้มากมายซึ่งส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้นต่างมีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกัน จะมีแตกต่างกันบ้างก็คือสำนวนและรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้ (โกวิทย์ พวงงาม, 2548, หน้า 28-29)

Daniel Wit (1967, pp. 101-103 อ้างถึงใน ผาน พวงเงิน, 2550, หน้า 17) นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลางมีอำนาจในการตัดสินใจ และบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

William V. Holloway (1951, pp. 101-103 อ้างถึงใน อดิพงษ์ ฐิติพิทยา, 2550, หน้า 22) นิยามว่าการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน

มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเองและมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

William A. Robson (1953, pp. 574 อ้างถึงใน โกวิทย์ พวงงาม, 2548, หน้า 3) นิยามว่าการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ

สรุปการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นหลายรูปแบบตามความแตกต่างของความเจริญ ประชากร หรือขนาดพื้นที่ มีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสมมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบการปกครองส่วนท้องถิ่น

John Warren (1976, p.72 อ้างถึงใน พัชพล มิกราช, 2553, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการ ปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติและความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน จึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย

ออกกฎ ข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

5. มีการเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้มิได้หมายความว่ามีอิสระเต็มที่ทีเดียว คง หมายถึง เฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไป รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแลอยู่การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เน้นการมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้ง มีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเองและที่สำคัญก็คือประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการศึกษาพบว่า ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำไปสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

2. การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

3. การปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน

4. การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

5. การปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารประเทศในอนาคต

6. การปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ก็เพื่อให้ประชาชนปกครองตนเอง ตอบสนองความต้องการของประชาชน เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงินกำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และหน้าที่รับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกิดกว่าภาระ หรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่นงานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้ (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2549, หน้า 18-19)

1. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การจัดทำถนน สะพาน สวนหย่อม สวนสาธารณะการกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น

2. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง

3. เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม เช่น การจัดให้มีหน่วยบริการทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

4. เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น เป็นงานที่หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำการจัดตลาดและงานต่าง ๆ ที่มีรายได้โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

โครงสร้างและรูปแบบการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงสร้างการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบัน เป็นระบบการปกครองส่วนท้องถิ่น 2 ระดับ คือ (สมาน รังสิโยกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์, 2544, หน้า 73)

1. ระดับจังหวัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับบน (Upper Lever) ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) การบริหารองค์กรส่วนจังหวัดประกอบด้วย สภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภาฯ ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในพื้นที่ อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี และสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดจะเลือกสมาชิกด้วยกันเป็นประธานสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัด 1 คน และรองประธานสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอีก 2 คน เป็นนายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัด 1 คน

2. ระดับชุมชนเมืองและชนบท เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับล่าง (Lower Level) ในปัจจุบัน ได้แก่ เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบล มีรูปแบบ ดังนี้

2.1 เทศบาล มีเทศบาลระดับต่าง ๆ ตามรายได้และจำนวนประชาชน คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร การบริหารงานของเทศบาลทั้ง 3 ระดับ มีรูปแบบการจัดองค์กรและการบริหารงานอย่างเดียวกัน ประกอบด้วย สภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภาเทศบาลได้รับเลือกโดยตรงจากประชาชน ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี สมาชิกสภาเทศบาลจะเลือกสมาชิกด้วยกัน เป็นประธานสภาเทศบาล 1 คน และรองประธานสภาเทศบาล 1 คน ส่วนนายกเทศมนตรีและเทศมนตรี ผู้ว่าราชการจังหวัดจะแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาล โดยความเห็นชอบจากสภาเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 11 พุทธศักราช 2543

2.2 องค์กรบริหารส่วนตำบล การบริหารงานประกอบด้วย สภาองค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกฯ มาจาการเลือกตั้ง ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี สมาชิกสภาฯ จะเลือกประธานสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล 1 คน รองประธานสภาฯ 1 คน เลขานุการสภาฯ 1 คน ดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี สำหรับคณะผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกองค์กรบริหารส่วนตำบล 1 คน รองนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล 2 คน เลขานุการนำยกองค์กรบริหารส่วนตำบล 1 คน ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีอำนาจหน้าที่ตามพระราช บัญญัติสภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พุทธศักราช 2546

นอกจากนี้ยังมีการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบพิเศษ มี 2 องค์กร คือ

ก. กรุงเทพมหานคร การบริหารงานจะประกอบด้วย สภากรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภาฯ ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในแต่ละเขต ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี สมาชิกสภาฯ กรุงเทพมหานครจะเลือกสมาชิกด้วยกันเองเป็นประธานสภาฯ 1 คน รองประธานสภาฯ ไม่เกิน 2 คน ดำรงตำแหน่ง 2 ปี ส่วนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และมีรองผู้ว่าราชการฯ ไม่เกิน 4 คน ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พุทธศักราช 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 4 พุทธศักราช 2542

ข. เมืองพัทยา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พุทธศักราช 2542 มีรูปแบบการบริหารคือ สภาเมืองพัทยาเป็นฝ่ายนิติบัญญัติประกอบด้วย สมาชิกจำนวน 24 คน เลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยาอันเป็นการเลือกตั้งโดยตรงและและรับตำแหน่งคราวละ 4 ปี สมาชิกสภาฯ จะเลือกตั้งสมาชิกด้วยกันเป็นประธานสภาเมืองพัทยา 1 คน และรองประธานฯ อีก 2 คน แล้วเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง ส่วนนายกเมืองพัทยานั้นมาจากการเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยาอันเป็นการเลือกตั้งโดยตรงและรับเช่นกัน ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พุทธศักราช 2542

จากอดีตที่ผ่านมาแม้กฎหมายจะบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทต่าง ๆ มีอำนาจมากพอสมควร แต่ในความเป็นจริงกลับมีอำนาจในการบริหารงานน้อยมาก เพราะบทบัญญัติที่ให้อำนาจแก่ท้องถิ่นทั้งหลาย มักบัญญัติให้ตกอยู่ภายใต้กฎหมายอื่น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีอำนาจในการดำเนินการได้เต็มที่ แต่ในอนาคตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจหน้าที่มากขึ้นตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ที่กำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนโดยมีส่วนราชการในส่วนกลางคอยดูแล แต่การตัดสินใจขึ้นอยู่กับคนในท้องถิ่นนั้น ๆ

สรุปความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นว่า เป็นการปกปกครองตนเองของท้องถิ่นโดยการเลือกตั้งผู้บริหารโดยตรง เพื่อการบริหารและงบประมาณในการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของคนในท้องถิ่นเอง โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ

ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐในระดับหนึ่ง อีกทั้งเป็นการสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ตรงตามประเด็นของปัญหา

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในมาตรา 40 กำหนดไว้ว่า สภาตำบลได้ที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยที่มีการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้ของสภาตำบล ที่ได้ทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ในประกาศนั้นให้ระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย โดยในมาตรา 41 กำหนดไว้ว่า สภาตำบลที่ได้จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 40 ให้พ้นจากสภาพแห่งสภาตำบลนับแต่วันที่ได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นต้นไป บรรดางบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้อง หนี้ และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบล ให้โอนไปเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลและในมาตรา 43 กำหนดว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นที่เล็กที่สุดและใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ที่ให้การบริการสาธารณะกับประชาชนนั้นลักษณะของโครงสร้างและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้

1. ฝ่ายการเมือง ซึ่งเป็นข้าราชการการเมืองมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตท้องถิ่น

1.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 2 คนซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นแต่ถ้าหากในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน ก็ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน และในกรณีที่มีเพียง 2 หมู่บ้าน ก็ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 3 คนอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง มีอำนาจหน้าที่

ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาและให้ความเห็นชอบข้อบัญญัติตำบลร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพิ่มเติมควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

1.2 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 1 คน โดยมีอำนาจหน้าที่คือ บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามข้อบัญญัติและแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลและจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรืองบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วขออนุมัติต่อนายอำเภอรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

2. ฝ่ายประจำ ซึ่งมีพนักงานส่วนตำบลมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลหรือคณะผู้บริหารและดูแลให้มีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบและข้อกฎหมายโดยในฝ่ายประจำได้กำหนดให้มีส่วนราชการต่าง ๆ คือ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และส่วนราชการที่มีความจำเป็น ประกอบด้วย

2.1 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการสารบรรณการจัดทำแผนพัฒนาตำบลการจัดทำร่างข้อบัญญัติ การจัดทำทะเบียนคณะผู้บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจ การให้คำปรึกษางานในหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครอง บังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 5 งาน คือ

1. งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
   - งานสารบรรณ
   - งานบริหารงานบุคคล

- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานตรวจสอบภายใน
- งานกิจการสภา
- งานอำนวยการและประสานงาน
- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด

2. งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
- งานนโยบายและแผนพัฒนา
- งานวิชาการ
- งานข้อมูล สถิติ และการประชาสัมพันธ์
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- งานงบประมาณ

3. งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
- งานกฎหมายและนิติกรรม
- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานระเบียบการคลัง
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ

4. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
- งานอำนวยการ
- งานป้องกัน
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู
- งานกู้ภัย

5. งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การปฏิบัติทางการเกษตร และทางสัตวแพทย์ การศึกษาค้นคว้าทดลอง วิเคราะห์ทางการเกษตร เช่น การเพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคัดพันธุ์ต้านทานโรคและศัตรูพืช การวิเคราะห์ดิน การจัดการและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช การศึกษาและวิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช วัตถุมีพิษและปุ๋ยเคมี การให้คำปรึกษาแนะนำ ปรึกษาค้นคว้าการเลี้ยงและรักษาสัตว์กำหนดนโยบายวางแผนงานการดำเนินงานวิชาการเกษตร การเผยแพร่กิจการทางการเกษตรแนะแนววิชาการเกษตร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.2 กองคลัง

มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงินการเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน องค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทดรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล การตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง การแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 งาน คือ

1. งานการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
   - งานรับเงิน
   - งานจัดทำฎีกาเบิกและจ่ายเงิน
   - งานเก็บรักษาเงิน
2. งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
   - งานการบัญชี
   - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย
   - งานงบการเงินและงบทดลอง
   - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน
3. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
   - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
   - งานพัฒนารายได้
   - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
   - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
4. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
   - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
   - งานพัสดุ
   - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ

2.3 กองช่าง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนนอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานประมาณการราคาค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรืองานที่ได้รับมอบหมาย การแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 งาน คือ

1. งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
   - งานก่อสร้างและบูรณะถนน
   - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ
   - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
   - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ
2. งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
   - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
   - งานประเมินราคา
   - งานวิศวกรรม
   - งานออกแบบและบริการข้อมูล
3. งานประสานสาธารณูปโภคมีหน้าที่ความรับผิดชอบ
   - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา
   - งานไฟฟ้าสาธารณะ
   - งานระบายน้ำ
   - งานจัดตกแต่งสถานที่
4. งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
   - งานสำรวจและแผนที่
   - งานวางผังพัฒนาเมือง
   - งานควบคุมทางผังเมือง

2.4 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมโรค การสุขาภิบาลอื่น ๆ ตามแผน การสาธารณสุขและข้อบังคับตำบล การวางแผนการสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่ฝึกอบรม การให้สุขศึกษา การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม การให้บริการ

สาธารณสุข การควบคุมการฆ่าสัตว์ จำหน่ายเนื้อสัตว์ งานธุรการและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 6 งาน คือ

1. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
   - งานสุขาภิบาลทั่วไป
   - งานสุขาภิบาลโรงงาน
   - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ
   - งานอาชีวอนามัย
2. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
   - งานอนามัยชุมชน
   -งานสาธารณสุขมูลฐาน
   - งานสุขศึกษา
   - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ
   - งานป้องกันยาเสพติด
3. งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
   - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล
   - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล
   - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย
4. งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
   - งานส่งเสริมและเผยแพร่ให้ความรู้
   - งานควบคุมมลพิษ
   - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม
   - งานติดตามตรวจสอบ
5. งานควบคุมโรค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
   - งานการเฝ้าระวัง
   - งานระบาดวิทยา
   - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค
   - งานโรคเอดส์
6. งานบริการสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
   - งานรักษาและพยาบาล

- งานชันสูตรสาธารณสุข
- งานเภสัชกรรม
- งานทันตกรรม
- งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์

2.5 กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผลประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง การแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 งาน คือ

1. งานบริหารงานการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
   - งานบริหารวิชาการ
   - งานนิเทศการศึกษา
   - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา
   - งานลูกเสือและยุวกาชาด
2. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
   - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา
   - งานกิจการศาสนา
   - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม
   - งานกิจการเด็กและเยาวชน
   - งานกีฬาและสันทนาการ
3. งานกิจการโรงเรียน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
   - งานจัดการศึกษา
   - งานพลศึกษา
   - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน
   - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา
   - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.6 กองสวัสดิการสังคม

ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสวัสดีการสังคมเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์รวมเยาวชน ส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด การให้คำปรึกษาแนะนำหรือการตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนงานภายในออกเป็น 3 งาน คือ

1. งานสังคมสงเคราะห์

– ส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ เด็กที่ยากจนขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู

– ส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรม/โครงการ ชมรมผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์

– ส่งเสริมและสนับสนุนการฌาปนกิจสงเคราะห์

– ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน

– ส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์

– ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาจิตใจ พัฒนาร่างกายในกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

2. งานพัฒนาชุมชน

– ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาระบบการจัดเก็บ บันทึกและประมวลผลข้อมูล จปฐ.

– ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน

– ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนทุกประเภท

– ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวชุมชน

– ส่งเสริมและสนับสนุนการก่อสร้างบ้านผู้ยากจนไร้ที่อยู่อาศัย

– ส่งเสริมให้คำปรึกษากองทุนหมู่บ้าน /ชุมชน /การออมทรัพย์

– ส่งเสริมภารกิจบทบาทหน้าที่สิทธิสตรี /สวัสดิภาพสตรี /สงเคราะห์หญิงบางประเภท

– ส่งเสริม สนับสนุนวิสาหกิจชุมชน/การเคหะ

– ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความสามัคคี กีฬา นันทนาการในชุมชน

3. งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ

– ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการฝึกอาชีพและพัฒนาอาชีพสตรี เด็กและเยาวชน

– ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล

– ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำอาชีพการเกษตร

– ส่งเสริมและสนับสนุนตลาดการจำหน่ายสินค้าชุมชน

– ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์เศรษฐกิจชุมชน /กองทุนส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

รูปแบบการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นแบบเทศบาล

เทศบาลถือเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ “เทศบาล” เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปกครองประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พุทธศักราช 2476 จนถึงปัจจุบัน (พุทธศักราช 2555)

หลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใดขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ ได้แก่ (กุลธน ธนาพงศธร, 2528, หน้า, 125–126)

1. จำนวนและความหนาแน่นของประชากรในท้องถิ่นนั้น

2. ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่นนั้น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น

3. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น กฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. เทศบาลตำบล กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลตำบลไว้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

1.1 มีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 12,000,000 บาทขึ้นไป

1.2 มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป

1.3 ความหนาแน่นของประชากรตั้งแต่ 1,500 คน ต่อ 1 ตารางกิโลเมตรขึ้นไป

1.4 ได้รับความเห็นชอบจากราษฎรในท้องถิ่นนั้น

สำหรับในกรณีที่มีความจำเป็น เช่น การควบคุมการก่อสร้างอาคาร การแก้ปัญหาชุมชนแออัด การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การพัฒนาท้องถิ่นหรือการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปเทศบาล กระทรวงมหาดไทยจะสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลเฉพาะแห่งได้ หรือกรณีที่จังหวัดเห็นว่าสุขาภิบาลใดมีความเหมาะสม สมควรยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบลได้ ก็ให้จังหวัดรายงานไปให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลได้ โดยให้จังหวัดชี้แจงเหตุผลและความจำเป็น พร้อมทั้งส่งข้อมูลความเหมาะสมไปให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาด้วย

2. เทศบาลเมือง มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

2.1 ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่น ๆ ประกอบ

2.2 ส่วนท้องที่ที่มิใช่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้มีฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่น ๆ ประกอบ

1) เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

2) ราษฎรอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อตารางกิโลเมตร

3) มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

4) มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

3. เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

3.1 เป็นท้องที่ที่มีอิทธิพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป

3.2 ราษฎรอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อตารางกิโลเมตร

3.3 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

3.4 มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลนคร

หมายเหตุ ได้มีพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พุทธศักราช 2542 ทำให้สุขาภิบาลที่เคยมีอยู่เดิมจำนวน 981 แห่ง (ก่อนวันที่ 25 พฤษภาคม 2542) ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลโดยปริยาย นอกเหนือเงื่อนไขการจัดตั้งเทศบาลตำบลดังกล่าวข้างต้น

โครงสร้างเทศบาล

พระราชบัญญัติ พุทธศักราช 2496 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี

สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาล จะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่งเรียกว่า พนักงานเทศบาล

1) สภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งคอยควบคุมดูแลและตรวจสอบฝ่ายบริหารอันเป็นวิถีทางแห่งการถ่วงดุลอำนาจกำหนดให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และสมาชิกสภาเทศบาลนี้อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี ทั้งนี้จำนวนสมาชิกสภาเทศบาล จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล ดังนี้

1.1) สภาเทศบาลตำบล มีสมาชิกทั้งหมด 12 คน

1.2) สภาเทศบาลเมือง มีสมาชิกทั้งหมด 18 คน

1.3) สภาเทศบาลนคร มีสมาชิกทั้งหมด 24 คน

สภาเทศบาลนั้นมีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่งโดยให้ผู้ว่าราชการแต่งตั้งมาจากสมาชิกเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล กล่าวคือ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมสภาเทศบาลครั้งแรกภายใน 90 วัน นับแต่การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเสร็จสิ้นแล้ว ให้สมาชิกสภาเทศบาลประชุมเลือกกันเองจากสมาชิกด้วยกันจะเลือกบุคคลอื่นนอกจากสมาชิกสภาเทศบาลไม่ได้ ประธานสภามีหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมเทศบาลควบคุมบังคับบัญชารักษาความสงบ และเป็นตัวแทนสภาในกิจการภายนอก

2) คณะเทศมนตรี ฝ่ายบริหารกิจการของเทศบาล ได้แก่ คณะเทศมนตรี ซึ่งอำนาจในการบริหารงานอยู่ที่คณะเทศมนตรี โดยคณะเทศมนตรีเลือกมาจากสมาชิกสภาเทศบาลมีมติเห็นชอบซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี และเทศมนตรีอีก 2–4 คน ตามฐานะเทศบาลกล่าวคือ

2.1) กรณีที่เป็นเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล ให้มีเทศมนตรีได้ 2 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน 3 คน

2.2) กรณีเป็นเทศบาลนครบาล ให้มีเทศมนตรีได้ 4 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน 5 คน สำหรับเทศบาลเมืองที่มีรายได้จากการจัดเก็บปีละ 20 ล้านบาทขึ้นไป ให้มีเทศมนตรีเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคน

3) พนักงานเทศบาล พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวพันกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาล นั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตายทั้งในเรื่องการงานทะเบียน การสาธารณูปโภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก ซึ่งต่างกับคณะเทศมนตรีที่ว่าคณะเทศมนตรีรับผิดชอบและภารกิจในลักษณะของการ “ทำอะไร” ส่วนการ “ทำอย่างไร” ก็จะเป็นหน้าที่ของพนักงานเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบ

พนักงานเทศบาลจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของงาน ส่วนการบรรจุแต่งตั้งให้มีความดีความชอบ ตลอดจนการออกจากตำแหน่งเป็นไปตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พุทธศักราช 2519 เป็นสำคัญ

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ประจำ มีการแบ่งหน่วยงานของเทศบาลออกเป็น 6 ส่วน (ระเบียบคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ว่าด้วยการกำหนดส่วนการบริหารของเทศบาลการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พุทธศักราช 2519) เพื่อที่จะให้บริการแก่ประชาชน ได้ดังนี้

3.1) สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบแบบแผนและนโยบายของเทศบาล ทั้งมีหน้าที่เป็นเลขานุการของสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรีเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานทะเบียน ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มิได้กำหนดไว้เป็นหน่วยงานใดโดยเฉพาะ เช่น สถานธนานุบาลของเทศบาล (โรงรับจำนำ)

3.2) ส่วนคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและการบัญชี การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ฯลฯ งานจัดทำงบประมาณ งานผลประโยชน์ของเทศบาล ควบคุมดูแลพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาลตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงินที่มิได้กำหนดไว้เป็นงานของส่วนใดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3.3) ส่วนสาธารณสุข มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชน การป้องกันและระงับโรค การสุขาภิบาล การรักษาความสะอาด งานสัตว์แพทย์ ตลาดสาธารณะ สุสาน และฌาปนสถาน ตลอดจนควบคุมการประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับสุขอนามัยของประชาชน เช่น การแต่งผม การจำหน่ายอาหาร เป็นต้น ซึ่งรวมเรียกว่า การประกอบการค้าอันอาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน รวมทั้งงานสาธารณสุขอื่น ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายหรืองานที่ได้รับมอบหมายเทศบาลแห่งที่มีรายได้เพียงพอก็จัดตั้งโรงพยาบาลขึ้นเอง เช่น โรงพยาบาลของเทศบาลนครเชียงใหม่ นอกจากนี้แล้วเทศบาลเล็ก ๆ ก็จะจัดให้มีสถานีอนามัย ศูนย์บริการสาธารณสุข

3.4) ส่วนช่าง มีหน้าที่เกี่ยวกับงานโยธา งานบำรุงรักษาทางบก ทางระบายน้ำ สวนสาธารณะ งานสำรวจและแบบแผน งานสถาปัตยกรรม และผังเมือง และงานสาธารณูปโภค งานควบคุมการก่อสร้างอาคารเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง งานเกี่ยวกับไฟฟ้าหรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

3.5) ส่วนการประปา มีหน้าที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการให้บริการ และจำหน่ายน้ำสะอาด ตลอดจนจัดเก็บผลประโยชน์ในการนี้

3.6) ส่วนการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในงานด้านการศึกษาระดับประถมศึกษาของเทศบาล งานด้านการสอน การนิเทศ การศึกษา งานสวัสดิการสังคม และนันทนาการตลอดจนปฏิบัติงานปฏิบัติงานอื่น ๆ เกี่ยวข้อง

ส่วนต่าง ๆ เหล่านี้อาจจัดให้มีฐานะเป็นสำนัก กอง ฝ่าย แผนก หรืองานก็ได้ โดยคำนึงถึงลักษณะงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานได้ตามความเหมาะสมของแต่ละเทศบาล แต่หากงานใดยังไม่มีความจำเป็นจะต้องแยกจัดเป็นส่วนการบริหารงานต่างหาก ก็ให้รวมกิจการนั้นเข้ากับส่วนอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้ หรือเทศบาลอื่นใดมีงานเพิ่มขึ้นจากที่กำหนดไว้และไม่อาจรวมไว้กับส่วนใดก็ได้อาจจัดเป็นส่วนต่างหาก ก็ให้รวมกิจการนั้นเข้ากับส่วนอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้ หรือเทศบาลใดมีงานอื่นเพิ่มขึ้นจากที่กำหนดไว้และไม่อาจรวมไว้กับส่วนใดได้ก็อาจจัดเป็นส่วนต่างหากตามหลักเกณฑ์โดยอนุโลม

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ก็เพื่อให้ประชาชนปกครองตนเอง ตอบสนองความต้องการของประชาชน เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล และประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ประวัติความเป็นมา

เมื่อปี พ.ศ. 2387 พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ยกฐานะ "บ้านพังพร้าว" ขึ้นเป็นเมืองพรรณา ขึ้นกับเมืองสกลนคร ต่อมาในปี พ.ศ. 2445 ทางราชการได้เปลี่ยนระเบียบการปกครองใหม่ เมืองพรรณานิคม จึงได้เปลี่ยนเป็น "อำเภอพรรณานิคม" ขึ้นกับจังหวัดสกลนครมาจนถึงทุกวันนี้

วันที่ 24 มกราคม 2468 แยกพื้นที่ตำบลวาริชภูมิ ตำบลปลาโหล อำเภอพรรณานิคม และตำบลคำบ่อ ตำบลหนองลาด อำเภอบ้านหัน (อำเภอสว่างแดนดินในปัจจุบัน) มาตั้งเป็น กิ่งอำเภอวาริชภูมิ ขึ้นกับอำเภอพรรณนานิคม

วันที่ 27 สิงหาคม 2476 ตั้งตำบลสว่าง แยกออกจากตำบลพอกใหญ่ ตำบลวังยาง และตำบลพรรณนา

วันที่ 1 พฤษภาคม 2482 โอนพื้นที่หมู่ 4,10,11 (ในขณะนั้น) ของตำบลพรรณา ไปขึ้นตำบลสว่าง และโอนพื้นที่หมู่ 9 (ในขณะนั้น) ของตำบลพรรณา ไปขึ้นตำบลไฮหย่อง

วันที่ 10 มิถุนายน 2490 ตั้งตำบลปลาโหล แยกออกจากตำบลวาริชภูมิ

วันที่ 10 มีนาคม 2496 ยกฐานะจากกิ่งอำเภอวาริชภูมิ อำเภอพรรณานิคม เป็น อำเภอวาริชภูมิ

วันที่ 3 สิงหาคม 2499 จัดตั้งสุขาภิบาลพรรณานิคม ในท้องที่บางส่วนของตำบลพรรณนา

วันที่ 19 มิถุนายน 2505 จัดตั้งสุขาภิบาลพังโคน ในท้องที่บางส่วนของตำบลม่วงไข่

วันที่ 19 มีนาคม 2511 แยกพื้นที่ตำบลม่วงไข่ ตำบลไฮหย่อง และตำบลแร่ อำเภอพรรณานิคม มาตั้งเป็น กิ่งอำเภอพังโคน ขึ้นกับอำเภอพรรณนานิคม

วันที่ 16 พฤศจิกายน 2514 ยกฐานะจากกิ่งอำเภอพังโคน อำเภอพรรณานิคม เป็น อำเภอพังโคน

วันที่ 9 ตุลาคม 2516 ตั้งตำบลหนองปลิง แยกออกจากตำบลนาใน

วันที่ 9 เมษายน 2517 โอนพื้นที่ตำบลหนองปลิง อำเภอพรรณานิคม ไปขึ้นกับ อำเภอวาริชภูมิ

วันที่ 14 พฤศจิกายน 2521 ตั้งตำบลบะฮี แยกออกจากตำบลสว่าง

วันที่ 27 ตุลาคม 2523 โอนพื้นที่หมู่ 7 บ้านกุดน้ำใส (ในขณะนั้น) ของตำบลนาใน อำเภอพรรณานิคม ไปขึ้นกับตำบลนาม่อง อำเภอกุดบาก

วันที่ 21 ตุลาคม 2528 ตั้งตำบลเชิงชุม แยกออกจากตำบลสว่าง

วันที่ 25 พฤษภาคม 2542 ยกฐานะจากสุขาภิบาลพรรณานิคม เป็นเทศบาลตำบลพรรณนานิคม

วันที่ 14 ตุลาคม 2547 เปลี่ยนแปลงชื่อหมู่ 12 บ้านสามแยก ตำบลพอกน้อย เป็น หมู่ 12 บ้านสามแยกสูงเนิน

ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอพรรณานิคมตั้งอยู่ทางตอนกลางของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอวานรนิวาสและอำเภออากาศอำนวย
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอนาหว้า (จังหวัดนครพนม) และอำเภอเมืองสกลนคร
- ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอกุดบาก อำเภอนิคมน้ำอูน และอำเภอวาริชภูมิ
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอพังโคน

อำเภอพรรณานิคมแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 10 ตำบล 123 หมู่บ้าน ได้แก่

1. ตำบลพรรณนา	13 หมู่บ้าน
2. ตำบลช้างมิ่ง	18 หมู่บ้าน
3. ตำบลวังยาง	10 หมู่บ้าน
4. ตำบลนาใน	11 หมู่บ้าน
5. ตำบลพอกน้อย	11 หมู่บ้าน
6. ตำบลสว่าง	12 หมู่บ้าน
7. ตำบลนาหัวบ่อ	15 หมู่บ้าน
8. ตำบลบะฮี	10 หมู่บ้าน
9. ตำบลไร่	15 หมู่บ้าน

10. ตำบลเชิงชุม 10 หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอพรรณานิคมประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลตำบลพรรณานิคม ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลพรรณา
2. เทศบาลตำบลพอกน้อย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพอกน้อยทั้งตำบล
3. เทศบาลตำบลนาใน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาในทั้งตำบล
4. เทศบาลตำบลบัวสว่าง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสว่างทั้งตำบล
5. เทศบาลตำบลพรรณานคร ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพรรณา (นอกเขตเทศบาลตำบลพรรณานิคม)
6. เทศบาลตำบลวังยาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวังยางทั้งตำบล
7. เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาหัวบ่อทั้งตำบล
8. เทศบาลตำบลไร่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลไร่ทั้งตำบล
9. องค์กรบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลช้างมิ่งทั้งตำบล
10. องค์กรบริหารส่วนตำบลบะฮี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบะฮีทั้งตำบล
11. องค์กรบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเชิงชุมทั้งตำบล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

เอกธนัช สุทธิรักษ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐมและเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บริหารเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม ในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การและด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและอายุราชการ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน

เทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม จำนวน 28 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 36-45 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและมีอายุราชการ 5-10 ปี ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ สำหรับด้านที่มีความผูกพันองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ตามลำดับ

อนันต์ แม่กอง (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี เป็นการศึกษาเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ที่มีอายุ 20-60 ปี ประกอบด้วยข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ รวมจำนวนทั้งสิ้น 170 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถาม มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค ทั้งฉบับเท่ากับ 0.863 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มี 2 ด้าน คือ ด้าน คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอ โดยภาพรวมพบว่า 1) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอ ที่เป็นเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าเพศหญิง 2) บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า บุคลากร

ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปี และอายุระหว่าง 20-31 ปี 3) บุคลากรที่มีสถานะสมรสมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีสถานะโสดและสถานะหม้ายหรือแยกกันอยู่ 4) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี 5) บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี และ บุคลากรที่มีอายุงาน 3-5 ปี 6) บุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท บุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001-15,000 บาท และบุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท 7) บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำและตำแหน่งพนักงานตามภารกิจ

รัชมงคล ค้ำชู (2557) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้ว พบว่า ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับองค์การ 2) ความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีช่วงอายุงานในองค์การ 6-10 ปี และมีช่วงระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย ของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากที่สุด 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.61

นงนภา จันทร์แป้น (2557) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงาน 25 ปี มีระดับตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่อาวุโส/หัวหน้าส่วนมีอัตราเงินเดือน 30,000-59,999 บาท และอยู่ในสายงานบริหารการเงิน/บริหารความเสี่ยง/ปฏิบัติการ 2) วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวมด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นชาย อยู่ในระดับมาก ส่วนลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับน้อย 3) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดได้แก่ ได้รับประโยชน์จากสวัสดิการต่าง ๆ อาทิ เช่นค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการในการกู้ยืม หรือวันลาพักร้อน เป็นต้นและความคิดเห็นในระดับที่น้อยที่สุดคือได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ 4) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและด้านลักษณะความเป็นชายมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจและด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ

บุษบา ส่งภากรณ์รัตน์ (2558) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-39 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-34,999 บาท ระดับพนักงานปฏิบัติการ และประสบการณ์ในการทำงาน 5-8 ปี

2) พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมโดยรวม ด้านเน้นผลงาน ด้านเน้นบุคลากร ด้านเน้นรายละเอียด ด้านเน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ และด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านเน้นความมั่นคง และด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง อยู่ในระดับดี 3) พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ และระดับพนักงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) พนักงานที่มีระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตที่ระดับ .05 6) วัฒนธรรมองค์กร ด้านเน้นผลงาน ด้านเน้นบุคลากร ด้านเน้นรายละเอียด ด้านเน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ และด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านเน้นความมั่นคง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด และด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัตนาภรณ์ บุญมี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลนาดี จำนวน 90 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบความแตกต่าง โดยใช้ค่าสถิติ t-test และ One-way ANOVA พบผลการวิจัยดังนี้ 1) ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการในทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีโดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงานด้านสังคมสัมพันธ์ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัย

ทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางเพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ดังนี้ควรเปิดโอกาสและสนับสนุนพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่ให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในการลาไปเรียนหรือสอบตลอดจนมอบทุนสนับสนุนเพื่อศึกษาต่อรวมถึงควรพิจารณาและแก้ไขปัญหา โดยมีการกำหนดแนวทางในการปรับเงินเดือน ปรับสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันตลอดจนควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและมีการพิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นธรรมและทัดเทียมกับพนักงานคนอื่น ๆ

โศรตี โชคคุณะวัฒนา (2558) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน สังกัดสายงานละ 100 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่าง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไป สถานภาพโสดและมีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป 2) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ 3) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ และสังกัดสายงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

วาณิชญา มานิสสรณ์ (2558) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน และ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ กับความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำของบริษัทเอกชนตัวแทนจาหน่ายอุปกรณ์เครื่องมือด้านเทคโนโลยีแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การ และแบบสอบถามวัดความตั้งใจที่จะลาออก โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอย และสถิติทดสอบ Z โดยทำการทดสอบบทบาทการเป็นตัวแปรสื่อ ตามแนวคิดของ Baron & Kenny (1986) และ Sobel (1982) ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ r = –.385, r = –.258 และ r = –.168 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางลบโดยตรงต่อความตั้งใจที่จะลาออก โดยไม่ผ่านความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรสื่อ 3) การรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลทางลบโดยอ้อมทั้งหมด ผ่านความผูกพันต่อองค์การไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออก โดยผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและลดแนวโน้มในการลาออกของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์การลดต้นทุนที่อาจเกิดขึ้นเมื่อพนักงานตัดสินใจลาออกจากองค์การได้

วารุณี แดนสูงเนิน (2559, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาลักษณะและความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 174 คน เพื่อเก็บข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความยุติธรรมในการบริหารงาน การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ดังที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า หากพนักงานมีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดีและส่งผลให้พนักงานมีทัศoคติและพฤติกรรมการแสดงออกที่ดีมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันจงรักภักดีและต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

เฉลิมขวัญ เมฆสุข (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ปัจจัย คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รัชนู นาจาน (2559) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิตและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อ

ประโยชน์ขององค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 3) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .701

นรุตต์ ทรงฤทธ์ (2559) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทยอยู่ในระดับมาก (2) วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.976, *p*< .01) ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.597, *p*<.01) และวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.553, *p*< .01) และ (3) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (DE=0.930, *p*< .01) และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับต่ำมาก ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (DE=0.083, *p*< .05) วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมกันทำนายความผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนได้ในระดับสูงมากถึงร้อยละ 95.70 (*R2*=0.957)

วรรณภา เหล็กเพชร (2560) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของบุคลากร (2) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และ (3) เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วน

บุคคลที่แตกต่างกัน โดยศึกษาจากประชากรโรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่ จำนวน 240 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างการวิเคราะห์ความแปรปรวน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นผลระยะยาว ด้านความเป็นหญิง และด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.228 0.153 และ 0.131 ตามลำดับ (2) ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโดยรวม คือ ด้านการมุ่งเน้นผลระยะยาว โดยสามารถพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรกับวัฒนธรรมองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (3) ผลการเปรียบความผูกพันของบุคลากร จำแนกตาม เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สัญชาติ มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สุรศักดิ์ เพ็งภาค (2560) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 1)เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยรวม 2) ศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อ มูลจากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก จำนวนทั้งสิ้น 80 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ไคสแควร์ ผลการศึกษา พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ผสมผสานระหว่าง 3 ลักษณะ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ–เฉื่อยชา อยู่ในระดับปานกลาง และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ–ก้าวร้าว อยู่ในระดับน้อย 2) ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมมีความผูกพัน

ต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด 3) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ–เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ–ก้าวร้าว ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ดวงสมร มะโนวรรณ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานครและได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาล 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานครและได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานครและได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI จำนวน 400 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแบบวัดความผูกพันองค์การ โดยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.815 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์วิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและสร้างสมการทำนายโดยการวิเคราะห์ถดถอยด้วยสหสัมพันธ์พหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยสูงสุด คือ ด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ตามลำดับ ระดับความผูกพันองค์การโดยรวมและทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมากที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เกียรติศักดิ์ โมครัตน์ (2560) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสำนึกในหน้าที่ รองลงมาคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการให้ความร่วมมือ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยภาพรวม ส่วนความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.389) 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่สามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ขององค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความผูกพันต่อองค์การ สามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (R^{2Adj}) เท่ากับ 17.60 คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ร่วมกันทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ 15.90 % เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรพบว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้มากที่สุดคือ 39.50 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ –13.10 %

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการของสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมและยินดีให้ข้อมูลจำนวน 373 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที ทดสอบเอฟ

และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุ ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วสันต์ แก้วก่า (2561) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 2) ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 3) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ตาม

ความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.50, S.D.=0.25) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$=3.80, S.D.=0.36) รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$=3.51, S.D.=0.39) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\overline{X}$=3.23, S.D.=0.50) ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.62, S.D.=0.25) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=3.91, S.D.=0.52) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร ($\overline{X}$=3.62, S.D.=0.27) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\overline{X}$=3.34, S.D.=0.38) ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.431 โดยสามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 18.50 ส่วนอีกร้อยละ 81.50 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

ศิลาพร กันทา และชมภูนุช หุ่นนาค (2561) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมีระดับคุณภาพภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง 3) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน 4) บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร และ 6) แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการจัดสวัสดิการ จัดฝึกอบรม และจัดกิจกรรมจิตอาสา

พรทิพย์ ประชาญสิทธิ์ (2561) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความผูกผันต่อองค์การ: กรณีศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ 3) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. จำนวน 285 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ และความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน หน่วยงานตามกลุ่มภารกิจ และจำนวนครั้งในการเปลี่ยนงานตั้งแต่จบการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในเชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ

นาดีม เจะสามะ (2562) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และการสุ่มแบบบังเอิญ ได้จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

มีความผูกพันในการทำงานระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถเพียงปัจจัยเดียวที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะที่มีต่องานวิจัยคือ หน่วยงานควรพัฒนารูปแบบการทำงานที่ท้าทายความสามารถและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสได้ฝึกทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความผูกพันในการทำงานมากยิ่งขึ้น

กัญญา บุดดาจันทร์ (2563) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.71) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ($\overline{X}$ =3.99) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\overline{X}$ =3.89) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\overline{X}$ =3.15) 2) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.89) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =4.17) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\overline{X}$ =3.77) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์การ ($\overline{X}$ =3.68) 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตย

ในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้ร้อยละ 56.60 4) แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้แก่ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้กับบุคลากรมีความเป็นอิสระในการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผล และควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน

จิตภาพร เกษประดิษฐ์ (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความผูกพันในองค์การ ที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานส่งผลในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ และช่วยขับเคลื่อนให้องค์การ ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย โดยมีอิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันใน องค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คนใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21–30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 6–10 ปี 2) พนักงานมีความคิดเห็นต่ออิทธิพลของสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 3) พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี 4) พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับดี 5) อิทธิพลของสวัสดิการที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 6) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ ในระดับสูง

พรรณปพร สื่อกลาง (2563) ได้ทำการศึกษา จิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 220 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.59) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.73) ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.84) 2) ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรย่อยของจิตวิญญาณในการทำงาน สามารถอธิบายความผูกพันในงานของบุคคลได้ร้อยละ 24.10 (R^{2Adj} =.241) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า F=24.173, P.<.01) ตัวแปรงานที่มีคุณค่าและความหมายมีค่าเบต้าเท่ากับ .260 และตัวแปรความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคล มีค่าเบต้าเท่ากับ .203 3) ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรย่อยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายความผูกพันในงานของบุคลากรได้ร้อยละ 58.20 (R^{2Adj} =.582) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า F=77.289, P.<.01) โดยวัฒนธรรมพันธกิจ มีค่าเบต้าเท่ากับ .273 วัฒนธรรมปรับตัว

มีค่าเบต้าเท่ากับ.220 วัฒนธรรมเอกภาพ มีค่าเบต้าเท่ากับ .198 และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีค่าเบต้าเท่ากับ .201

รัฐพล สุขประเสริฐ (2565) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของสุขภาพองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.46) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.56) ประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.58) 2) สุขภาพองค์การ ด้านความสมัครสมานสามัคคี (β=.347) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม ได้ร้อยละ 23.30 (R^{2Ad}=.233) วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (β=.251) ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (β=.245) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านวัฒนธรรมปรับตัว (β=.164) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม ได้ร้อยละ 47.00 (R^{2Ad}=.470)

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Duncan (2003 อ้างถึงใน ณัฏฐา บัวหลวง, 2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของประเทศในแถบสแกนดิเนเวียกับประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป พบว่า ยังไม่พบข้อมูลเด่นชัดที่จะอธิบายความแตกต่างได้ แต่จากข้อมูลที่ได้ในมุมมองของพนักงานในองค์การในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ระดับการมีส่วนร่วมในงานและการตัดสินใจ โอกาสเติบโตในอาชีพ และความมัน คงในงาน พบว่า พนักงานในประเทศเดนมาร์ก สวีเดน และกลุ่มตัวอย่างบางส่วนของประเทศฟินแลนด์ มีคุณภาพในการทำงานและโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ มากกว่าประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป โดยให้เหตุผลถึงความแตกต่างของลักษณะสภาพสังคม ธุรกิจ และเศรษฐกิจในแต่ละกลุ่ม

Louis, Kathryn และ Kate (2003 อ้างถึงใน ณัฏฐา บัวหลวง, 2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลจอร์จเมสัน (George Mason University) ประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า แหล่งของความพึงพอใจ แบ่งเป็น 6 มิติ คือ ความเป็นธรรม สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ อิสระในการทำงานและการเติบโต การมีโอกาสทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งาน ความพึงพอใจโดยรวมในชีวิตและงาน นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาวัฒนธรรมระหว่างการทำงานและครอบครัว ข้อตกลงขององค์การที่มีให้กับพนักงาน และแหล่งความเครียด แบ่งเป็น 6 มิติ คือ ความเป็นธรรม สภาพการทำงาน กฎระเบียบ ความสัมพันธ์กับคนอื่น ที่จอดรถและการเดินทางไปมาระหว่างบ้านกับสำนักงาน และเรื่องส่วนตัวในครอบครัว

Sheik Mohamed (2012) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยทำการศึกษา กับบุคลากรองค์กรการสื่อสารโทรคมนาคม เมืองติรุจิรัปปัลลิ ประเทศอินเดีย จำนวน 400 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์และอิทธิพลที่สำคัญ ของการการพัฒนาและทดสอบรูปแบบโครงสร้างการเชื่อมโยงความมุ่งมั่นอารมณ์ ความต่อเนื่องและความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการวิเคราะห์เส้นทาง PLS เปิดเผยว่าความมุ่งมั่นของกฎเกณฑ์และความมุ่งมั่นต่อเนื่องมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในขณะที่อารมณ์ความมุ่งมั่นไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Rasouli, Asarzadegan, and Asarzadegan (2013, Abstract) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย Payam Nur และ Heris (2014) ศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิผลขององค์การในมหาวิทยาลัย Islamic Azad ผลการศึกษาทั้งสองชิ้นยืนยันตามข้อค้นพบในผลงานวิจัยอื่น ๆ ที่ผ่านมา โดยผลงานชิ้นแรก พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างประสิทธิผลขององค์การกับวัฒนธรรมเกี่ยวข้องมากที่สุด รองลงมาคือ ความสอดคล้อง การปรับตัว และพันธกิจตามลำดับ แต่กระนั้น Rasouli และคณะ ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การแต่ละรูปแบบของมหาวิทยาลัย Payam Nur ในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงาน ดังนี้ 1) การปรับปรุงลักษณะความเกี่ยวข้อง มหาวิทยาลัยควรให้ข้อมูลเพิ่มเติมกับพนักงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีอำนาจในการตัดสินใจทั้งหมด การให้ความสำคัญกับทีมงาน มีการประเมินประสิทธิภาพการทำงานสำหรับพนักงานทุกคน รวมถึงการให้รางวัลแก่บุคคลที่สามารถพัฒนาขีดความสามารถของตน 2) การปรับปรุงลักษณะความสอดคล้อง มหาวิทยาลัยต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม และค่านิยมหลักอย่างแข็งขัน มีการลงทุนพัฒนาและความก้าวหน้า เพื่อให้บุคลากรสามารถเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว 3) การปรับปรุงลักษณะการปรับตัว มหาวิทยาลัยไม่ควรปฏิเสธ หรือไม่เห็นด้วยกับแนวความคิดใหม่หรือข้อเสนอแนะของบุคลากร แต่ต้องสร้างสรรค์แหล่งเรียนรู้ที่ชัดเจนและมีคุณค่า 4) การปรับปรุงลักษณะด้านพันธกิจ มหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญกับวิธีการดำเนินงานที่คุ้มค่า มีการปรับกระบวนการทำงานเพื่อสร้างผลกำไรทั้งในระยะสั้นและและยาว การทำให้บุคลากรคุ้นเคยต่อมุมมองและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย รวมถึง ให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดและวิเคราะห์ภารกิจขององค์การ เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม 742 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม 253 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 43) โดยเลือกวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ ของประชากรแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. เทศบาลตำบลพรรณานิคม	64	22
2. เทศบาลตำบลพอกน้อย	93	32
3. เทศบาลตำบลนาใน	62	21
4. เทศบาลตำบลบัวสว่าง	65	22
5. เทศบาลตำบลพรรณานคร	51	17
6. เทศบาลตำบลวังยาง	62	21
7. เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ	80	27
8. เทศบาลตำบลไร่	71	24
9. องค์กรบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง	99	34
10. องค์กรบริหารส่วนตำบลบะฮี	52	18
11. องค์กรบริหารส่วนตำบลเชิงชุม	43	15
รวม	742	253

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์การในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open–ended Form)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบ และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำ 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 2) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรต้น และนำความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรตาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขหรือมีแรงจูงใจในการทำงาน ของ Richard E. Walton (1975, p. 11–21 ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม

3.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ของ Denison and Haaland and Goelzer (2003, p. 209) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม

3.3 แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Steers (1977, pp. 46–75) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 253–254)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า –1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาคริต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 ปลัดเทศบาลตำบลพอกน้อย

5.5 ปลัดเทศบาลตำบลพรรณานคร

6. นำแบบสอบถามไปเสนอขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากสถาบันวิจัยและพัฒนาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์เสนอแนะมา (เลขที่ใบรับรอง 299/2565)

7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร

8 นำข้อคำถามที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2-4 มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คิดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (นพพร ธนะชัยขันธ์, 2550, หน้า 22)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย

r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

ซึ่งแบบสอบถามได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่างในข้อคำถาม ดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.385-.856

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม อยู่ระหว่าง 0.462-0.856

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ อยู่ระหว่าง 0.385-0.789

4) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม อยู่ระหว่าง 0.568-0.830

9. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2-4 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างใน นพพร ธนะชัยขันธ์, 2550, หน้า 19)

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1-\frac{\sum s_i^2}{s^2}\right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม

s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบต่อละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2)-(\sum X)^2}{n(n-1)}$$

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบดังนี้

1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .984

2) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น .974

3) แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ ได้ค่าความเชื่อมั่น .941

4) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .856

10. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่นมาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 11 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก ผู้ตอบ

แบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จำนวน 253 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 11 แห่ง ในเขตอำเภอพรรณานิคม พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ระดับ

3.2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม (แบบสอบถามตอนที่ 2)

3.2.2 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม (แบบสอบถามตอนที่ 3)

3.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม (แบบสอบถามตอนที่ 4)

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงในสิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากแบบสอบถามตอนที่ 5 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับ 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) ความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สถิติดังนี้

3.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัว

แปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีสูตร ดังนี้ (ภัทราพร เกษสังข์, 2549, หน้า 168)

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\left(N\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2\right)\left(N\sum y^2 - \left(\sum y\right)^2\right)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

N แทน จำนวนข้อมูลของชุดที่ 1 หรือ 2

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2

$\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนแต่ละคู่ของชุดที่ 1 และ 2

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 1

$\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 2

$\left(\sum x\right)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 ยกกำลังสอง

$\left(\sum y\right)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 ยกกำลังสอง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง –1.00 ถึง + 1.00 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่ากว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.91-1.00 หมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.71-0.90 หมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.31-0.70 หมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.01-0.30 หมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 หมายถึงมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3.2 การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้า ตัวแปรอิสระเปลี่ยนไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอย

ซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วานิชยบัญชา, 2557)

การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร จะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย เขียนความสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i$$

เมื่อ β_0 แทนระยะตัดแกน y (y–intercept)

β แทนความชันของเส้นถดถอย (slope)

$$\hat{Y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta} X_i$$

หรือจะได้ว่า

$$\hat{Y}_i = b_0 + bX_i$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
TQWL	แทน	ผลรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
QWL_1	แทน	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
QWL_2	แทน	ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

QWL_3	แทน	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน
QWL_4	แทน	ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล
QWL_5	แทน	ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
QWL_6	แทน	ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน
QWL_7	แทน	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
QWL_8	แทน	ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
TCUL	แทน	ผลรวมของวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
CUL_1	แทน	วัฒนธรรมส่วนร่วม
CUL_2	แทน	วัฒนธรรมเอกภาพ
CUL_3	แทน	วัฒนธรรมปรับตัว
CUL_4	แทน	วัฒนธรรมพันธกิจ
TCOM	แทน	ผลรวมของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
COM_1	แทน	ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
COM_2	แทน	ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร
COM_3	แทน	ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ
P-Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=253)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
-ชาย	121	47.83
-หญิง	132	52.17
2. อายุ		
-ไม่เกิน 30 ปี	25	9.88
-อายุ 31-40 ปี	88	34.78
-อายุ 41-50 ปี	112	44.27
-อายุ 51-60 ปี	28	11.07
3. ระดับการศึกษา		
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	20.16
-ปริญญาตรี	152	60.08
-สูงกว่าปริญญาตรี	50	19.76
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
-1-5 ปี	26	10.28
-6-10 ปี	77	30.43
-11-20 ปี	119	47.04
-21 ปี ขึ้นไป	31	12.25
5. ตำแหน่ง		
-ข้าราชการ	139	54.94
-ลูกจ้างประจำ	18	7.11
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	64	25.30
-พนักงานจ้างทั่วไป	32	12.65

ตาราง 2 (ต่อ)

(n=253)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด		
–เทศบาลตำบลพรรณานิคม	22	8.70
–เทศบาลตำบลพอกน้อย	32	12.65
–เทศบาลตำบลนาใน	21	8.30
–เทศบาลตำบลบัวสว่าง	22	8.70
–เทศบาลตำบลพรรณานคร	17	6.72
–เทศบาลตำบลวังยาง	21	8.30
–เทศบาลตำบลนาหัวบ่อ	27	10.67
–เทศบาลตำบลไร่	24	9.49
–องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง	34	13.44
–องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี	18	7.11
–องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม	15	5.93
รวม	253	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 132 คน ร้อยละ 52.17 มีอายุระหว่าง 41–50 ปี มากที่สุด จำนวน 112 คน ร้อยละ 44.27 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 152 คน ร้อยละ 60.08 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11–20 ปี มากที่สุด จำนวน 119 คน ร้อยละ 47.04 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ มากที่สุด จำนวน 139 คน ร้อยละ 54.94 และทำงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง มากที่สุด จำนวน 34 คน ร้อยละ 13.44

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 3–11

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน

(n=253)

ด้านที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.16	0.76	ปานกลาง
2	สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.02	0.70	มาก
3	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน	3.55	0.79	มาก
4	โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	3.83	0.65	มาก
5	การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.91	0.69	มาก
6	สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.71	0.61	มาก
7	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.67	0.67	มาก
8	ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.92	0.63	มาก
	รวม	3.72	0.54	มาก

จากตาราง 3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.72) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\overline{X}$ =4.02) รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\overline{X}$ =3.92)

การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\overline{X}$ =3.91) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ($\overline{X}$ =3.83) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\overline{X}$ =3.71) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\overline{X}$ =3.67) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน ($\overline{X}$ =3.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\overline{X}$ =3.16)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ	3.12	1.01	ปานกลาง
2	ท่านได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.86	0.95	ปานกลาง
3	รายได้ต่อเดือนเพียงพอต่อรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	3.32	0.83	ปานกลาง
4	อัตราการขึ้นเงินเดือนสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.31	0.91	ปานกลาง
5	ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร อย่างเหมาะสม	3.21	0.86	ปานกลาง
	รวม	3.16	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.16) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ รายได้ต่อเดือนเพียงพอต่อรายจ่ายในชีวิตประจำวัน ($\overline{X}$ =3.32) รองลงมาคือ อัตราการขึ้นเงินเดือนสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\overline{X}$ =3.31) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ =2.86)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	สถานที่ทำงานจัดเป็นระเบียบ สะอาด ถูกสุขลักษณะ	4.53	0.77	มากที่สุด
2	สภาพแวดล้อมที่ทำงาน สะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.93	0.85	มาก
3	ความมั่นคงปลอดภัยของอาคารสถานที่ปฏิบัติงาน	3.77	0.91	มาก
4	ประสิทธิภาพของมาตรการรักษาความปลอดภัยของหน่วยงาน	3.89	0.78	มาก
5	สถานที่ทำงานจัดเครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	3.98	0.76	มาก
รวม		4.02	0.70	มาก

จากตาราง 5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.02) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานที่ทำงานจัดเป็นระเบียบ สะอาด ถูกสุขลักษณะ ($\overline{X}$ =4.53) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานจัดเครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ =3.98) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความมั่นคงปลอดภัยของอาคารสถานที่ปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.77)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชาสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.53	0.91	มาก
2	ท่านมีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นในขณะปฏิบัติงาน	3.57	0.85	มาก
3	ท่านได้รับโอกาสเสริมสร้างทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.52	0.99	มาก
4	ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมต่อในวิชาชีพเพิ่มเติม	3.56	0.82	มาก
5	ท่านได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม	3.57	0.80	มาก
รวม		3.55	0.79	มาก

จากตาราง 6 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.55) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม ($\overline{X}$ =3.57) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นในขณะปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสเสริมสร้างทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.52)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.74	0.70	มาก
2	ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความรู้และความถนัด	3.87	0.67	มาก
3	ท่านมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อปฏิบัติงาน	3.85	0.76	มาก
4	ท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ	3.78	0.90	มาก
5	ท่านได้รับโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.94	0.74	มาก
รวม		3.83	0.65	มาก

จากตาราง 7 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.83) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\overline{X}$ =3.94) รองลงมาคือ ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความรู้และความถนัด ($\overline{X}$ =3.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ =3.74)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.10	0.81	มาก
2	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี	4.00	0.76	มาก
3	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	3.86	0.72	มาก
4	หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.79	0.80	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค	3.78	0.75	มาก
รวม		3.91	0.69	มาก

จากตาราง 8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.91) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ =4.10) รองลงมาคือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ =4.00) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค ($\overline{X}$ =3.78)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การมีสิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.75	0.69	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	3.70	0.70	มาก
3	เพื่อนร่วมงานแสดงออกในการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน	3.72	0.69	มาก
4	ท่านได้รับความเสมอภาคในด้านสวัสดิการต่างๆ	3.69	0.78	มาก
5	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อหน้าที่การงาน	3.69	0.72	มาก
รวม		3.71	0.61	มาก

จากตาราง 9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.71) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีสิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\overline{X}$ =3.75) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานแสดงออกในการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ =3.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับความเสมอภาคในด้านสวัสดิการต่างๆ ($\overline{X}$ =3.69)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับชีวิตส่วนตัว	3.57	1.03	มาก
2	ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.51	0.83	มาก
3	ช่วงเวลาส่วนตัวกับช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.78	0.79	มาก
4	ท่านมีโอกาสในการผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน	3.64	0.90	มาก
5	ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน	3.85	0.76	มาก
รวม		3.67	0.67	มาก

จากตาราง 10 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.67) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน ($\overline{X}$ =3.85) รองลงมาคือ ช่วงเวลาส่วนตัวกับช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ =3.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ =3.51)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม	3.89	0.60	มาก
2	หน่วยงานของท่านสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม	3.85	0.66	มาก
3	หน่วยงานของท่านสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง	3.92	0.73	มาก
4	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อเพิ่มคุณภาพผลผลิตหรือบริการ	4.00	0.73	มาก
5	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.95	0.74	มาก
รวม		3.92	0.63	มาก

จากตาราง 11 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.92) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อเพิ่มคุณภาพผลผลิตหรือบริการ ($\overline{X}$ =4.00) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\overline{X}$ =3.95) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ($\overline{X}$ =3.85)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 12–16

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=253)

ด้านที่	วัฒนธรรมองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	วัฒนธรรมส่วนร่วม	3.52	0.78	มาก
2	วัฒนธรรมเอกภาพ	3.81	0.64	มาก
3	วัฒนธรรมปรับตัว	3.86	0.69	มาก
4	วัฒนธรรมพันธกิจ	3.70	0.61	มาก
รวม		3.73	0.59	มาก

จากตาราง 12 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.73) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\overline{X}$ =3.86) รองลงมาคือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\overline{X}$ =3.81) วัฒนธรรมพันธกิจ ($\overline{X}$ =3.70) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\overline{X}$ =3.52)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่าน เน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ	3.50	0.91	ปานกลาง
2	หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้กรอบกฎหมาย	3.54	0.83	มาก
3	บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง	3.52	0.97	มาก
4	หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม	3.53	0.82	มาก
5	หน่วยงานของท่านเน้นการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับ	3.53	0.80	มาก
	รวม	3.52	0.78	มาก

จากตาราง 13 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.52) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้กรอบกฎหมาย ($\overline{X}$ =3.54) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านเน้นการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับ ($\overline{X}$ =3.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่าน เน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ ($\overline{X}$ = 3.50)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านกำหนดค่านิยมแกนกลาง หรือค่านิยมร่วมอย่างชัดเจน	3.70	0.70	มาก
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน กำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง	3.85	0.68	มาก
3	หน่วยงานของท่าน แสวงหาความร่วมมือและประสานการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ	3.83	0.75	มาก
4	หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่านบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน	3.75	0.88	มาก
5	หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่านเน้นบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.92	0.74	มาก
รวม		3.81	0.64	มาก

จากตาราง 14 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.81) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่านเน้นบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\overline{X}$ =3.92) รองลงมาคือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ($\overline{X}$ =3.85) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านกำหนดค่านิยมแกนกลาง หรือค่านิยมร่วมอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ =3.70)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมปรับตัว รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป	4.06	0.81	มาก
2	หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาปรับปรุงการดำเนินงาน	3.97	0.78	มาก
3	หน่วยงานของท่าน มีการนำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ	3.81	0.75	มาก
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	3.75	0.82	มาก
5	หน่วยงานของท่าน มีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ชัดเจน	3.75	0.74	มาก
6	หน่วยงานของท่าน มีการนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ	3.83	0.79	มาก
รวม		3.86	0.69	มาก

จากตาราง 15 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.86) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ($\overline{X}$ =4.06) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาปรับปรุงการดำเนินงาน ($\overline{X}$ =3.97) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($\overline{X}$ =3.75)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่าน มีเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน	3.75	0.70	มาก
2	ผู้บริหารฯ และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.70	0.70	มาก
3	หน่วยงานของท่าน มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต	3.72	0.69	มาก
4	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์กรเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.66	0.83	มาก
รวม		3.70	0.61	มาก

จากตาราง 16 พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.70) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ($\overline{X}$ =3.75) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่าน มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต ($\overline{X}$ =3.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์กรเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.66)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 17–20

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม และรายด้าน

(n=253)

ด้านที่	ความผูกพันต่อองค์กร	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.68	0.65	มาก
2	ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.15	0.61	มาก
3	ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	3.77	0.77	มาก
รวม		3.88	0.57	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.88) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\overline{X}$ =4.15) รองลงมาคือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ($\overline{X}$ =3.77) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($\overline{X}$ =3.68)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานมีการบริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.72	0.75	มาก
2	ท่านมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน	3.70	0.73	มาก
3	ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.75	0.67	มาก
4	ท่านรู้สึกมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.58	0.83	มาก
	รวม	3.68	0.65	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.68) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\overline{X}$ =3.75) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการบริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ($\overline{X}$ =3.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ =3.58)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านเต็มใจยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ	4.15	0.69	มาก
2	ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	4.19	0.64	มาก
3	ท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน	4.12	0.68	มาก
4	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงานเพื่อหน่วยงานของท่าน	4.16	0.74	มาก
5	ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	4.11	0.66	มาก
รวม		4.15	0.61	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.15) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ($\overline{X}$ =4.19) รองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อหน่วยงานของท่าน ($\overline{X}$ =4.16) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ($\overline{X}$ =4.11)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ รายข้อ

(n=253)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานท่านเป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย	3.71	0.85	มาก
2	ท่านมีความศรัทธาและความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้	3.80	0.78	มาก
3	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านไปตลอดอายุราชการ	3.86	0.84	มาก
4	ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงาน	3.89	0.82	มาก
5	ท่านมีความรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าของหน่วยงาน	3.57	1.00	มาก
รวม		3.77	0.77	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.77) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงาน ($\overline{X}$ =3.89) รองลงมาคือ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านไปตลอดอายุราชการ ($\overline{X}$ =3.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าของหน่วยงาน ($\overline{X}$ =3.57)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 21–23

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2–tailed) หากค่า Sig. (2–tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2–tailed) มีค่ามากกว่ากว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552, หน้า 72)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91–1.00 หมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71–0.90 หมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31–0.70 หมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01–0.30 หมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 21

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	QWL_1	QWL_2	QWL_3	QWL_4	QWL_5	QWL_6	QWL_7	QWL_8	TQWL	CUL_1	CUL_2	CUL_3	CUL_4	TCUL	COM_1	COM_2	COM_3	TCOM
Mean	3.16	4.02	3.55	3.83	3.91	3.71	3.67	3.92	3.72	3.52	3.81	3.86	3.70	3.73	3.68	4.15	3.77	3.88
QWL_1	1	.543**	.661**	.589**	.392**	.439**	.572**	.444**	.752**	.526**	.509**	.356**	.404**	.524**	.393**	.353**	.151*	.337**
QWL_2		1	.567**	.597**	.479**	.434**	.518**	.526**	.746**	.433**	.485**	.370**	.348**	.480**	.387**	.211**	.090*	.251**
QWL_3			1	.697**	.518**	.598**	.598**	.487**	.627**	.792**	.591**	.458**	.522**	.696**	.484**	.369**	.310**	.449**
QWL_4				1	.696**	.722**	.593**	.643**	.677**	.548**	.642**	.595**	.623**	.753**	.562**	.430**	.394**	.539**
QWL_5					1	.747**	.451**	.589**	.767**	.437**	.596**	.703**	.633**	.724**	.561**	.399**	.460**	.558**
QWL_6						1	.518**	.592**	.792**	.461**	.595**	.634**	.751**	.718**	.568**	.439**	.497**	.594**
QWL_7							1	.561**	.765**	.457**	.481**	.391**	.423**	.510**	.458**	.399**	.262**	.428**
QWL_8								1	.760**	.372**	.523**	.503**	.486**	.546**	.486**	.459**	.306**	.483**
TQWL									1	.650**	.733**	.648**	.674**	.786**	.616**	.483**	.386**	.573**
CUL_1										1	.670**	.505**	.542**	.608**	.577**	.440**	.391**	.547**
CUL_2											1	.710**	.694**	.692**	.651**	.536**	.469**	.645**
CUL_3												1	.769**	.676**	.643**	.470**	.532**	.648**
CUL_4													1	.651**	.634**	.484**	.570**	.668**
TCUL														1	.730**	.560**	.565**	.626**
COM_1															1	.490**	.616**	.612**
COM_2																1	.535**	.600**
COM_3																	1	.689**
TCOM																		1

จากตาราง 21 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม (TQWL) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TCOM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.573) ส่วนวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวม (TCUL) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TCOM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.626)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TCOM) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (QWL_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.337)

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (QWL_2) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.251)

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน (QWL_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.449)

4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (QWL_4) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.539)

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (QWL_5) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.558)

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (QWL_6) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.594)

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (QWL_7) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.428)

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL_8) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.483)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TCOM) กับวัฒนธรรมองค์การ เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. วัฒนธรรมส่วนร่วม (CUL_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.547)

2. วัฒนธรรมเอกภาพ (CUL_2) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.645)

3. วัฒนธรรมปรับตัว (CUL_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.648)

4. วัฒนธรรมพันธกิจ (CUL_4) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.668)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม (TQWL) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TCOM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.573) ส่วนวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวม (TCUL) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TCOM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.626) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบรุนแรงในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ (r) ไม่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง จึงไม่มีปัญหาเรื่องภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม จึงสามารถนำไปวิเคราะห์หาการถดถอยพหุคูณได้

ผลการวิเคราะห์ อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	T	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.567	.206		7.621	.000		
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (QWL_1)	.004	.052	.005	.077	.939	.621	5.218
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (QWL_2)	.173	.054	.214	3.228	.001**	.729	6.590
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน (QWL_3)	.069	.056	.096	1.222	.223	.859	4.333
โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (QWL_4)	.102	.078	.117	1.296	.196	.678	4.642
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (QWL_5)	.177	.065	.215	2.715	.007**	.701	7.967
สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (QWL_6)	.227	.078	.244	2.927	.004**	.746	7.062
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (QWL_7)	.091	.058	.108	1.588	.114	.834	8.306
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL_8)	.125	.063	.139	2.000	.047*	.694	7.024
R=.658. R^2=.432, R^{2Ad}=.414, F=23.229, Sig=.000**							

จากตาราง 22 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (QWL_6) (β=.244) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (QWL_5) (β=.215) และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (QWL_2) (β=.214) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL_8) (β=.139) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 41.40 (R^{2Ad}=.414) โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.567++.173^{**}(QWL_2)+.177^{**}(QWL_5)+.227^{**}(QWL_6)+.125^{*}(QWL_8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .217^{**}(QWL_2)+.215^{**}(QWL_5)+.244^{**}(QWL_6)+.139^{*}(QWL_8)$$

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.177	.162		7.247	.000		
วัฒนธรรมส่วนร่วม(CUL_1)	.113	.043	.156	2.656	.008**	.300	3.333
วัฒนธรรมเอกภาพ(CUL_2)	.167	.065	.189	2.574	.011**	.378	2.642
วัฒนธรรมปรับตัว (CUL_3)	.175	.060	.212	2.901	.004**	.201	4.967
วัฒนธรรมพันธกิจ (CUL_4)	.267	.067	.289	4.005	.000**	.246	4.062
R=.733. R^2=.538, R^{2Ad}=.530, F=72.081, Sig=.000**							

จากตาราง 23 พบว่า วัฒนธรรมพันธกิจ (CUL_4) (β=.289) วัฒนธรรมปรับตัว (CUL_3) (β=.212) วัฒนธรรมเอกภาพ (CUL_2) (β=.189) และวัฒนธรรมส่วนร่วม (CUL_1) (β=.156) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 53.00 (R^{2Ad}=.530) โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.177+.113^{**}(CUL_1)+.163^{**}(CUL_2)+.175^{**}(CUL_3)+.267^{**}(CUL_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = +.156^{**}(CUL_1)+.189^{**}(CUL_2)+.212^{**}(CUL_3)+.289^{**}(CUL_4)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ดังตาราง 24

ตาราง 24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

ตาราง 24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมปรับตัว มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

จากตาราง 24 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

จึงยอมรับสมมติฐาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

3. วัฒนธรรมองค์การ ทุกด้าน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 253 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 132 คน ร้อยละ 52.17 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 112 คน ร้อยละ 44.27 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 152 คน ร้อยละ 60.08 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี จำนวน 119 คน ร้อยละ 47.04 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ จำนวน 139 คน ร้อยละ 54.94 และทำงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง จำนวน 34 คน ร้อยละ 13.44

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.72) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\overline{X}$ =4.02) รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\overline{X}$ =3.92) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\overline{X}$ =3.91) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ($\overline{X}$ =3.83) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\overline{X}$ =3.71) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\overline{X}$ =3.67) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน ($\overline{X}$ = 3.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\overline{X}$ =3.16) โดยสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.16) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ รายได้ต่อเดือนเพียงพอต่อรายจ่ายในชีวิตประจำวัน ($\overline{X}$ =3.32) รองลงมาคือ อัตราการขึ้นเงินเดือนสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\overline{X}$ =3.31) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ =2.86)

2.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.02) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานที่ทำงานจัดเป็นระเบียบ สะอาด ถูกสุขลักษณะ ($\overline{X}$ =4.53) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานจัดเครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ =3.98) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความมั่นคงปลอดภัยของอาคารสถานที่ปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.77)

2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.55) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม ($\overline{X}$ =3.57) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นในขณะปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.52)

2.4 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.83) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\overline{X}$ =3.94) รองลงมาคือ ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความรู้และความถนัด ($\overline{X}$ =3.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ =3.74)

2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.91) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ =4.10) รองลงมาคือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ =4.00) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค ($\overline{X}$ =3.78)

2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.71) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีสิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\overline{X}$ =3.75) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานแสดงออกในการเคารพ

สิทธิซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ =3.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับความเสมอภาคในด้านสวัสดิการต่าง ๆ ($\overline{X}$ =3.69)

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.67) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน ($\overline{X}$ =3.85) รองลงมาคือ ช่วงเวลาส่วนตัวกับช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ =3.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ =3.51)

2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.92) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อเพิ่มคุณภาพผลผลิตหรือบริการ ($\overline{X}$ =4.00) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\overline{X}$ =3.95) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ($\overline{X}$ =3.85)

3. วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.73) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\overline{X}$ =3.86) รองลงมาคือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\overline{X}$ =3.81) วัฒนธรรมพันธกิจ ($\overline{X}$ =3.70) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\overline{X}$ =3.52) โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

3.1 ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม มีวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.52) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้กรอบกฎหมาย ($\overline{X}$ =3.54) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านเน้นการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับ ($\overline{X}$ =3.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่าน เน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ ($\overline{X}$ = 3.50)

3.2 ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ มีวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.81) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่านเน้นบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\overline{X}$ =3.92) รองลงมาคือ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน

กำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ($\overline{X}$ =3.85) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านกำหนดค่านิยมแกนกลาง หรือค่านิยมร่วมอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ =3.70)

3.3 ด้านวัฒนธรรมปรับตัว มีวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.86) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ($\overline{X}$ =4.06) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาปรับปรุงการดำเนินงาน ($\overline{X}$ =3.97) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($\overline{X}$ =3.75)

3.4 ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ มีวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.70) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่าน มีเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ($\overline{X}$ =3.75) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่าน มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต ($\overline{X}$ =3.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.66)

4. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.88) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ ($\overline{X}$ =4.15) รองลงมาคือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ($\overline{X}$ =3.77) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ($\overline{X}$ =3.68) โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

4.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.68) โดยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\overline{X}$ =3.75) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการบริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ($\overline{X}$ =3.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ =3.58)

4.2 ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ มีความมูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.15) โดยที่มีค่าเฉลี่ย

สูงที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ($\overline{X}$ =4.19) รองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงานเพื่อหน่วยงานของท่าน ($\overline{X}$ =4.16) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ($\overline{X}$ =4.11)

4.3 ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.77) โดยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงาน ($\overline{X}$ =3.89) รองลงมาคือ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านไปตลอดอายุราชการ ($\overline{X}$ =3.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าของหน่วยงาน ($\overline{X}$ =3.57)

5. ผลการวิเคราะห์ อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (QUA_6) (β=.244) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (QUA_5) (β=.215) และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (QUA_2) (β=.214) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QUA_8) (β=.139) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 41.40 (R^{2Ad}=.414) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านอื่น ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

6. ผลการวิเคราะห์ อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (CUL_4) (β=.289) วัฒนธรรมปรับตัว (CUL_3) (β=.212) วัฒนธรรมเอกภาพ (CUL_2) (β=.189) และวัฒนธรรมส่วนร่วม (CUL_1) (β=.156) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย

สามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 53.00 (R^{2Ad}=.530)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.92) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\overline{X}$ =4.02) รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\overline{X}$ =3.92) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\overline{X}$ =3.91) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ($\overline{X}$ =3.83) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\overline{X}$ =3.71) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\overline{X}$ =3.67) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน ($\overline{X}$ =3.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\overline{X}$ =3.16)

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานที่ทำงานจัดเป็นระเบียบ สะอาด ถูกสุขลักษณะ ($\overline{X}$ =4.53) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานจัดเครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ =3.98) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความมั่นคงปลอดภัยของอาคารสถานที่ปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.77) ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ รายได้ต่อเดือนเพียงพอต่อรายจ่ายในชีวิตประจำวัน ($\overline{X}$ =3.32) รองลงมาคือ อัตราการขึ้นเงินเดือนสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\overline{X}$ =3.31) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ =2.86)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนู นาจาน (2559) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสมร มะโนวรรณ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ

องค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยสูงสุด คือ ด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ โมครัตน์ (2560) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาดีม เจะสามะ (2562) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา บุดดาจันทร์ (2563) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.71) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ($\overline{X}$ =3.99) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\overline{X}$ =3.89) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\overline{X}$ =3.15)

2. ผลการวิจัยจากการศึกษา วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.73) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\overline{X}$ =3.86) รองลงมาคือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\overline{X}$ =3.81) วัฒนธรรมพันธกิจ ($\overline{X}$ =3.70) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\overline{X}$ =3.52)

โดยด้านวัฒนธรรมปรับตัว ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป($\overline{X}$ =4.06) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาปรับปรุงการดำเนินงาน ($\overline{X}$ =3.97) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($\overline{X}$ =3.75) ส่วนด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้กรอบกฎหมาย ($\overline{X}$ =3.54) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านเน้นการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับ ($\overline{X}$ =3.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่าน เน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ ($\overline{X}$ =3.50)

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล สุขประเสริฐ (2565) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.56) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณปพร สื่อกลาง (2563) ได้ทำการศึกษา จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.73) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ประชาญสิทธิ์ (2561) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความผูกผันต่อองค์การ: กรณีศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ เพ็งภาค (2560) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรุตต์ ทรงฤทธ์ (2559) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทยอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.88) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ ($\overline{X}$ =4.15) รองลงมาคือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ($\overline{X}$ =3.77) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ($\overline{X}$ =3.68) โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

โดยด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ($\overline{X}$ =4.19) รองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงานเพื่อหน่วยงานของท่าน ($\overline{X}$ =4.16) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ($\overline{X}$ =4.11) ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\overline{X}$ =3.75) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการบริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ($\overline{X}$ =3.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ =3.58)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณปพร สื่อกลาง (2563) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.84) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา บุดดาจันทร์ (2563) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.89) โดยมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

ด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =4.17) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\overline{X}$ =3.77) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์การ ($\overline{X}$ =3.68) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาดีม เจะสามะ (2562) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลามีความผูกพันในการทำงานระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ประชาญสิทธิ์ (2561) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความผูกผันต่อองค์การ: กรณีศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ แก้วก่า (2561) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 2) ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.62, S.D.=0.25) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.91, S.D.=0.52) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร ($\overline{X}$ =3.62, S.D.=0.27) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\overline{X}$ =3.34, S.D.=0.38) ตามลำดับ

4. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (QUA_6) (β=.244) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (QUA_5) (β=.215) และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (QUA_2) (β=.214) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QUA_8) (β=.139) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต

อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 41.40 (R^{2Ad}=.414)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ให้เห็นว่า หากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของบุคลากรให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของบุคลากรที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ หน่วยงานมีนโยบาย ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร มีการมุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติ รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานจัดเป็นระเบียบ สะอาด ถูกสุขลักษณะสภาพแวดล้อมที่ทำงาน สะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดเครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มีการจัดเครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกที่ทันสมัย หน่วยงานจัดกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม และจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อเพิ่มคุณภาพผลผลิตหรือบริการ อยู่เสมอ ย่อมจะส่งผลให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร มีความผูกพันต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นและเลื่อมใสศรัทธาในค่านิยมขององค์การ พร้อมที่จะปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา บุดดาจันทร์ (2563) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้ร้อยละ 56.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ศิลาพร กันทา และชมภูนุช หุ่นนาค (2561) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสมร มะโนวรรณ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนู นาจาน (2559) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .701

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน อาจเป็นเพราะปัจจุบันบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอสำหรับใช้จ่ายภายในครอบครัวและไม่เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิต สภาพเศรษฐกิจ และค่าครองชีพในปัจจุบัน ดังผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.16) ซึ่งเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อีกทั้งบุคลากรบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่ไม่ได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมในวิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การจะเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ต้องใช้เงินงบประมาณของตนเอง ซึ่งบุคลากรบางคนก็ไม่มีความพร้อมในเรื่องนี้ ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ดีนัก เนื่องจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มักจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเลือกตั้งครั้งใหม่ รวมทั้งบุคลากรบางส่วนมักจะเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม มักจะไม่ค่อยมีความยุติธรรม รวมทั้งในการปฏิบัติงานบางครั้ง มีปริมาณงานที่มาก ไม่สามารถทำให้เสร็จได้ในเวลาทำงานปกติ ต้องมาทำงานในวันหยุด หรือเลยเวลาราชการ เป็นต้น จึงเป็นเหตุผลที่ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

5. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (CUL_4) (β=.289) วัฒนธรรมปรับตัว (CUL_3) (β=.212) วัฒนธรรมเอกภาพ (CUL_2) (β=.189) และวัฒนธรรมส่วนร่วม (CUL_1) (β=.156) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 53.00 (R^{2Ad}=.530)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณปพร สื่อกลาง (2563) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรย่อยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายความผูกพันในงานของบุคลากรได้ร้อยละ 58.20 (R^{2Adj} =.582) และมีความสัมพันธ์

กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า F=77.289, P.<.01) โดยวัฒนธรรมพันธกิจ มีค่าเบต้าเท่ากับ .273 วัฒนธรรมปรับตัว มีค่าเบต้าเท่ากับ.220 วัฒนธรรมเอกภาพ มีค่าเบต้าเท่ากับ .198 และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีค่าเบต้าเท่ากับ .201 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภาพร เกษประดิษฐ์ (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันในองค์การ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของสวัสดิการที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทาง เดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 6) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ประชาญสิทธิ์ (2561) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความผูกผันต่อองค์การ: กรณีศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า และวัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในเชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ เพ็งภาค (2560) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณภา เหล็กเพชร (2560) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นผลระยะยาว ด้านความเป็นหญิง และด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.228 0.153 และ 0.131 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโดยรวม คือ ด้านการมุ่งเน้นผลระยะยาว โดยสามารถพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรกับวัฒนธรรมองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แบบวัฒนธรรมองค์กรก็เป็นหัวใจของความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความเชื่อค่านิยมของสมาชิกในองค์การที่ยึดถือร่วมกันองค์การใด ๆ ที่มีการกำหนดระบบในการบริหารที่ดีมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจนย่อมนำพามาสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การจะช่วยส่งเสริมการทำงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ และเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์การ และเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การเป็นเอกลักษณ์ที่แสดงออกถึงความเป็นตัวตนขององค์การ ที่เราทำงานเพื่อนำพาทีมและขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมาย องค์กรในปัจจุบันจะให้ความสำคัญต่อกระบวนการหล่อหลอมให้พนักงานทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยยึดหลักการนำวัฒนธรรมองค์การมาเป็นแรงขับเคลื่อนดังกล่าว ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ วัฒนธรรมองค์การทุกด้าน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยหน่วยงานในระดับนโยบายควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาค่าตอบแทนและค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับบุคลากร มากขึ้น

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม โดยการเปิดโอกาสบุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเน้นการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร

ทุกระดับ ให้มากขึ้น ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ โดยการปลูกฝังและกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารฯ รวมทั้งให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ โดยการปลูกฝังให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรมีความรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าของหน่วยงาน และคิดว่าหน่วยงานของตนเองเป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย อยู่เสมอ

1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ โดยผู้บริหารควรให้ความเสมอภาคแต่บุคลากรในทุก ๆ ด้าน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ จัดให้มีกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และควรให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค

1.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ วัฒนธรรมปรับตัว วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมส่วนร่วม ตามลำดับเนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ โดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง เน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ในเขตจังหวัดสกลนคร เพื่อที่จะได้ทราบคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

2.4 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงขึ้นไป เพื่อสร้างตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร เสนอต่อกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กัญญา บุดดาจันทร์. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กุลธน ธนาพงศธร. (2528). *การบริหารงานบุคคล.* นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เกียรติศักดิ์ โมครัตน์. (2560). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

โกวิทย์ พวงงาม. (2548). *การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

คคนางค์ สนธิเปล่งศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด.* การค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม.. เชียงใหม่: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จิตภาพร เกษประดิษฐ์. (2563). *อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันในองค์การ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* สารนิพนธ์ บธ.ม.. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เฉลิมขวัญ เมฆสุข. (2559). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2549). *การปกครองท้องถิ่นไทย.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พริ้นติ้งเซ็นเตอร์.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ณัฏฐา บัวหลวง. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน.* เอกสารประกอบการฝึกอบรม ออนไลน์สำนักงาน ก.พ.

ณัฐปภัสญ์ พัฒนโพธิ์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทา งานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ของรัฐ.* วิทยานิพนธ์ สธ.ม. สาขาการบริหารสาธารณสุข, ชอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณัฐพฤทธิ์ ศรีภักดี. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความรู้ในงานที่ทำและบรรยากาศองค์กร ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ดวงสมร มะโนวรรณ. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร.* รายงานการวิจัย สาขาวิชาพาณิชยศาสตร์และการจัดการ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ดำรง พ่อค้า. (2545). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักการประถมศึกษา จังหวัดตราด.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด.* การค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เทพประสิทธิ์ อุตตะโมท. (2549). “การบริหารกำลังคนในองค์กรยุคใหม่:การจ้างงานแบบพิเศษหรือแบบชั่วคราว” *วารสารข้าราชการ.* 51,4 (กรกฎาคม–สิงหาคม 2549).

ธงทิพย์ วัฒนชัย (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพิจิตร.* การค้นคว้าแบบอิสระ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* การค้นคว้าแบบอิสระ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นงนภา จันทร์แป้น. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่.* วิทยานิพนธ์หลักสูตร บธ.ม.. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นพดล แสงศรี. (2544). *คุณภาพชีวิตของประชาชนที่ประกอบอาชีพเสริมด้านการขายตรง.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นพพร ธนะชัยขันธ์. (2550). *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย.* กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

นรุตต์ ทรงฤทธ์. (2559). *วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สาขาการบริหารการพัฒนาองค์การ. นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.

นาดีม เจะสามะ. (2562). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา.* สารนิพนธ์ รป.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เนตรพัณณา ยาวิราช. (2549). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.* พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพฯ: เซนทรัลเอ็กซ์ เพรส.

บัญญัติ คำนูณวัฒน์. (2555). *ทำไมต้องสร้างประชาคมอาเซียน.* ค้นเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563, จาก http://ewt.prd.go.th/ewt/region8/ewt_news.php?nid=335&

บุษบา ส่งภากรณ์รัตน์. (2558). *วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม.. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม.* รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

เปรมฤดี ธรรมฤาชุ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกลุ่มงานพิกัดศุลกากร กรมศุลกากร.* การค้นคว้าแบบอิสระ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ผาน พวงเงิน. (2550). *ความคิดเห็นของผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาเทศบาลตำบลอากาศอำนวย พ.ศ. 2547.* การศึกษาอิสระ รป.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พรทิพย์ ประชาญสิทธิ์. (2561). *ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความผูกผันต่อองค์การ: กรณีศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.* รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน.

พรรณปพร สื่อกลาง. (2563). *จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พราว ศาลิคุปต. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

พัชพล มิกราช. (2553). *ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พัทนัย แก้วแพง, ธัญลักษณ์ ขวัญสุข, ณัฐณิชา ไชยเอียด. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ สงขลานครินทร์เวชสาร.* ปีที่ 24 ฉบับที่ 2 มี.ค – เม.ย 2549.

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). *องค์การและการบริหารจัดการ.* นนทบุรี: ธิงค์ บียอนด์ บุ๊คส์.

พิเชษฐ ไชยแป้น. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแป้น จังหวัดลำพูน.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์. (2554). *การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ: การจัดการข้ามวัฒนธรรม.* กรุงเทพฯ: ดวงกมลพับลิชชิjง .

ภัทราพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา.* เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ภานุวัฒน์ จันทา. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลล้านนา จังหวัดเชียงใหม่.* การค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รัชมงคล ค้ำชู. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา.* การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม.. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รัชนู นาจาน. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม.. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำที่มีต่อผลลัพธ์ขององค์การ. *Kasetsart Journal of Social Sciences, 38*: 644–654.

รัตนาภรณ์ บุญมี. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี.* งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัฐพล สุขประเสริฐ. (2565). *อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วธู สวนานนท์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของ พนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง.* งานวิจัยส่วนบุคคล. ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรรณภา เหล็กเพชร. (2560). *วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่.* วิทยานพินธ์ บธ.ม.. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยพายัพ.

วสันต์ แก้วก่า. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วาณิชญา มานิสสรณ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วารุณี แดนสูงเนิน. (2559). *ลักษณะและความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิเชียร วิทยอุดม. (2551). *องค์การและการจัดการ .* กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์จำกัด.

วิไลวรรณ มีแหยม. (2551). *วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น,

ศิลาพร กันทา และชมภูนุช หุ่นนาค. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. นครปฐม: วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

โศรดี โชคคุณะวัฒนา. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สกาว สำราญคง. (2547). *การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มสมบูรณ์.* ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์. (2544). *หลักการบริหารเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: ส้มหวาน.

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2552). *มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน.* สมุทรสาคร: กู๊ดเนส.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2558). *การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมชื่น นาคพลั้ง. (2547*). ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทฮิวเลตต์–แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด.* วิทยานิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมยศ นาวีการ. (2550). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์.* กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.

สุกานดา ศุภคติสันต์. (2540). *ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร.* ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สุรศักดิ์ เพ็งภาค. (2560). *วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี.* รายงานการวิจัย. สิงห์บุรี: องค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี.

สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้างความผูกพันในองค์การ. *วารสารข้าราชการ.* 51 (พฤษภาคม–มิถุนายน), หน้า 10.

โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ ศป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำเริง เพ็งแก้ว. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อดิพงษ์ ฐิติพิทยา. (2550). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระสัง อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์.* ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อนันต์ แม่กอง. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี.* สารนิพนธ์ รป.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). *หลักการจัดการ.* สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา.

อโนทัย ตรีวานิช. (2552). *สถิติธุรกิจ.* ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ ขอนแก่นการพิมพ์.

อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.* ปัตตานี: กองทุนวิจัยวิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

เอกธนัช สุทธิรักษ์. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม.* รายงานการวิจัย. นครปฐม: เทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ.

Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”. *Journal of Occupational Psychology*. 63, pp. 1–18.

Barney, Jay B. (1986). Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage?. *In Academy Of Management Review*, 11(3, July), pp. 656 –665.

Best, J.W. (1993). *Research in Education.* Boston, M.A.: Allyn and Bacon.

Cameron, Kim S. and Quinn, Robert E. (1999). *Diagnosing and Changing Organization Culture*. Massachusetts: Addison–Wesley.

Casio, W. F. (1989). *Managing Human Resources.* New York: Mc Graw – Hill

Charles W. (2003). “Employee Engagement: The Real Secret of Winning a Crucial Edge Over your Rival.” *Resource Magazine*. (November 2003), pp. 19–22.

Chatman, J. O’Reilly III, C. A., and Caldwell, D. W. (1991). “People and Organizational Culture: a Profile Comparison Approach to Assessing Person Organization Fit,” *Academy of Management Journal.* 34, 487–516.

Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective.* Geneva: International Labour Office.

Denison, Daniel R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness.* New York:John Wiley Publisher.

Denison, D. R., Spreitzer, G.M. (1991). Organizational culture and organizational development: a competing values approach. *Research in Organizational Change and Development*, vol 5, p.1–21.

Denison and Haaland and Goelzer. (2003). *Corporate Culture Organizational Effectiveness*. New York: Wiley.

Dessler, G (1991). *Human Resource Management* (8th ed). New Jersey: Prentice–Hall.

Duncan, K., & Pozehl, B. (2003). Effects of an exercise adherence intervention on outcomes in patients with heart failure. *Rehabilitation Nursing*, *28*(4), pp. 117 – 122.

Eisenberger, R., Fasolo, P., & David–LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology, 75,* pp. 51–59.

Ferguson, A. (2005). *Employee engagement: does it exist, and if so, how does it relate to performance, other constructs and individual differences*. Macquarie University.

Gubman, L.E. (1998). *The Talent Solution: Aligning Strategy and People to Achieve Extraordinary Results*. The United States of America: McGraw–Hill Companies, Inc.

Hackman, R.J. & Suttle. L. J. (1977). *Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organizational Chang*. Santa Monica: Goodyear Publishinf.

Hackman, J. R., & Oldman, G. R. (1980). *Work Redesign*. New York: Addison–Wesley Publishing Company Inc.

Hewitt Associates. (2003). *Best Employers in Asia Research. The engagement model*. Retrieved October 7, 2017.

Hewitt Associates. (2004). *Best employers in Canada* [Online]. Available: http//www.hrpro.org/ files/Studyfinding.pdf.

Holloway, William V. (1951). *State and Local government in the United States.* New York: Mc Graw-Hill.

Huse, E.F. and T.G. Cummings. (1985). *Organization and Change*. Minnesota: West Publishing.

Kahn, W.A. (1990). Phychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, Vol. 33, pp. 692-724.

Leiter, M. P. (Eds.) & Bakker, A. B. (2010). *Where to go from here: Integration and future research on work engagement*. Usa and Canada: By psychology press.

Louis, Kathryn and Kate. (2003). *Enchancing Quality of Working Life: Development in The United States*. International Labour Review. 116 (July-August): 53.

Mottaz, C.J. (1987). An Analysis of the Relationship between Work Satisfaction and Organizational commitment. *The Sociological Quarterly*. 28(4). p. 549.

Rasouli, R., Asarzadegan, B., & Asarzadegan, F. (2013). A Study of the relationship between organizational culture and effectiveness in the Payam Nur University of Abadan based on the Denison model. *World of Sciences Journal,* 1(14), 90-111.

Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (11th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Robson, William A. (1953). *"Local Government"* in Encyclopaedia of Social Science. Vol.X. New York: The Macmillan Company,

Rusbult, C.E. & Farrell, D., (1983). A longitudinal test of the investment model. The impact on job satisfaction, job commitment and turnover of variations in rewards, costs, alternatives and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68, pp. 429-438.

Schuler, R.S., Beutell, N.J. & youngblood., S.A. (1989). *Effective Personnel Management* (3rd ed). Minessota: Nest Publshing.

Schein, Edgar H. (2004). *Organization Culture and Leadership* (3rd ed). San Francisco: Jossey – Bass.

Sheik Mohamed. (2012). Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Jamal Institute of Management*, Jamal Mohamed College, Tiruchirappalli, Tamil Nadu, India

Steer, Richard M. and Porter, Lyman W. (1977). *Organizational Work. Personal Factor In Employee and Absenteeism*. "Psychological Bulletin 80 No.2 ".

Steers Richard M. (1977). *Antecedents and Outcome of Organizational Commitment.* Administrative Science quarterly.

Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3rd ed.). New York: McGraw – Hill.

Susan Curtis and Dennis Wright. (2001). "Retaining Employees–The Fast Track to Commitment" *Management Research News*. 24,8 (November 2001), pp. 60 – 62.

Walton, R.E. (1973). *Quality of working life: what is it ? sloon Management Reriew*. 15 (Fall): 11–16.

Walton, Richard E. (1974). Improving Quality of Work Life. *Harvard Business Review,* 15 (5), pp. 12–16.

Walton, Richard E .(1975). *Improving the Quality of work Life*. Harvard Business Review.

Werbel, J.D. & Gould, S., (1984). A comparison of the relationship of commitment to turnover in recent hires and tenured employees. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), pp. 687–690.

Werther, William B. & Davis, Keith. (1993). *Human Resource and Personal Management* (4th ed). New York: McGraw–Hill.

Welbourne, T.M., Johnson, D.E. & Erez, A. (2003). *The role–based performance scale: Validity Analysis of a theory–based measure* (CAHRS Working Paper #97–05). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies.

Wit, Daniel. (1967). *A Comparative Survey of Local Government and Administration*. Bangkok: Kurusapha Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรีวัฒนา กุลอัก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๒๑ ๖๔๔๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวนกร รัตนสีหา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๒๑ ๖๔๔๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๒๑ ๖๔๔๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๒๑ ๖๔๔๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๒๑ ๖๔๔๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๔๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ท้องถิ่นอำเภอพังโคน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณนานิคม จังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๘๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๒๑ ๖๔๔๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลพรรณานิคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๘๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๒๑ ๖๔๔๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลพอกน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๘๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๒๑ ๖๔๔๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนาใน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๘๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๒๑ ๖๔๔๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบัวสว่าง

ด้วย นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๘๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๒๑ ๖๔๔๔

-สำเนาคู่ฉบับ-

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลพรรณานคร

ด้วย นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๘๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๒๑ ๖๔๔๔

-สำเนาคู่ฉบับ-

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลวังยาง

ด้วย นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๘๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๒๑ ๖๔๔๔

-สำเนาคู่ฉบับ-

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนาหัวบ่อ

ด้วย นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๘๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๒๑ ๖๔๔๔

-สำเนาคู่ฉบับ-

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลไร่

ด้วย นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๘๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๒๑ ๖๔๔๔

-สำเนาคู่ฉบับ-

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง

ด้วย นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๘๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๒๑ ๖๔๔๔

-สำเนาคู่ฉบับ-

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี

ด้วย นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๘๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๒๑ ๖๔๔๔

-สำเนาคู่ฉบับ-

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

ด้วย นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๘๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๔๒๑ ๖๔๔๔

-สำเนาคู่ฉบับ-

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

AF/๑๐-๐๓/๐๒.๐

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โทร. IP (๒๖๓)

ที่ อว ๐๖๒๑.๐๘/ว ๒๙๙ **วันที่** ๒๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ

ตามที่ท่านได้ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ฉบับแก้ไข) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร (Quality of Work Life and Organizational Culture that Affecting the Organization Commitment of Personnel of Local Government Organizations in Phanna Nikhom District Sakon Nakhon Province) หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๖๕ - ๐๕๐ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เห็นควรออกหนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์หลังจากการแก้ไขตามมติที่ประชุม ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ข้อ ๑ และ ข้อ ๓ ของวิธีดำเนินการมาตรฐานสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สุธาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาคริต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ปลัดเทศบาลตำบลพอกน้อย

5. ปลัดเทศบาลตำบลพรรณานคร

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รหัสของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

****

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นางสาวชฎาภรณ์ เพียยุระ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 13
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ
   - ☐ ชาย
   - ☐ หญิง
2. อายุ
   - ☐ ไม่เกิน 30 ปี
   - ☐ 31-40 ปี
   - ☐ 41-50 ปี
   - ☐ 51-60 ปี
3. ระดับการศึกษา
   - ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
   - ☐ ปริญญาตรี
   - ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
   - ☐ 1-5 ปี
   - ☐ 6-10 ปี
   - ☐ 11-20 ปี
   - ☐ 21 ปี ขึ้นไป
5. ตำแหน่ง
   - ☐ ข้าราชการ
   - ☐ ลูกจ้างประจำ
   - ☐ พนักงานจ้างตามภารกิจ
   - ☐ พนักงานจ้างทั่วไป
6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด

   ระบุ.....

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในรายการเป็นการสำรวจตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ					
2	ท่านได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3	รายได้ต่อเดือนเพียงพอต่อรายจ่ายในชีวิตประจำวัน					
4	อัตราการขึ้นเงินเดือนสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
5	ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร อย่างเหมาะสม					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
1	สถานที่ทำงานจัดเป็นระเบียบ สะอาด ถูกสุขลักษณะ					
2	สภาพแวดล้อมที่ทำงาน สะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
3	ความมั่นคงปลอดภัยของอาคารสถานที่ปฏิบัติงาน					
4	ประสิทธิภาพของมาตรการรักษาความปลอดภัยของหน่วยงาน					
5	สถานที่ทำงานจัดเครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ					
6	สถานที่ทำงานจัดเครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกที่ทันสมัย					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน						
1	ผู้บังคับบัญชาสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
2	ท่านมีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นในขณะปฏิบัติงาน					
3	ท่านได้รับโอกาสเสริมสร้างทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมต่อในวิชาชีพเพิ่มเติม					
5	ท่านได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม					
โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล						
1	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ					
2	ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความรู้และความถนัด					
3	ท่านมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อปฏิบัติงาน					
4	ท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ					
5	ท่านได้รับโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น						
1	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
2	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี					
3	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ					
4	หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
5	ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค					
สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน						
1	การมีสิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่					
2	ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน					
3	เพื่อนร่วมงานแสดงออกในการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน					
4	ท่านได้รับความเสมอภาคในด้านสวัสดิการต่างๆ					
5	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อหน้าที่การงาน					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว						
1	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับชีวิตส่วนตัว					
2	ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม					
3	ช่วงเวลาส่วนตัวกับช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม					
4	ท่านมีโอกาสในการผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน					
5	ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน					
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม						
1	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม					
2	หน่วยงานของท่านสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม					
3	หน่วยงานของท่านสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง					
4	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อเพิ่มคุณภาพผลผลิตหรือบริการ					
5	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในรายการเป็นการสำรวจตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในหน่วยงานของท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
วัฒนธรรมส่วนร่วม						
1	หน่วยงานของท่าน เน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ					
2	หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้กรอบกฎหมาย					
3	บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง					
4	หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม					
5	หน่วยงานของท่านเน้นการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับ					
วัฒนธรรมเอกภาพ						
1	หน่วยงานของท่านกำหนดค่านิยมแกนกลาง หรือค่านิยมร่วมอย่างชัดเจน					
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน กำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
วัฒนธรรมเอกภาพ (ต่อ)						
3	หน่วยงานของท่าน แสวงหาความร่วมมือและประสานการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ					
4	หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่านบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน					
5	หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่าน เน้นบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน					
วัฒนธรรมปรับตัว						
1	หน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป					
2	หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาปรับปรุงการดำเนินงาน					
3	หน่วยงานของท่าน มีการนำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ					
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
5	หน่วยงานของท่าน มีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ชัดเจน					
6	หน่วยงานของท่าน มีการนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ					
วัฒนธรรมพันธกิจ						
1	หน่วยงานของท่าน มีเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน					
2	ผู้บริหารฯ และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
3	หน่วยงานของท่าน มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต					
4	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ตระหนักและยึดพันธกิจเป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในรายการเป็นการสำรวจตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ						
1	หน่วยงานมีการบริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
2	ท่านมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน					
3	ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
4	ท่านรู้สึกมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ						
1	ท่านเต็มใจยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ					
2	ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ (ต่อ)						
3	ท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน					
4	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงานเพื่อหน่วยงานของท่าน					
5	ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ					
ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ						
1	หน่วยงานท่านเป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย					
2	ท่านมีความศรัทธาและความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้					
3	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านไปตลอดอายุราชการ					
4	ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงาน					
5	ท่านมีความรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าของหน่วยงาน					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1.	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	.974	ใช้ได้
	1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.888	ใช้ได้
	1.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.817	ใช้ได้
	1.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน	.860	ใช้ได้
	1.4 โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	.847	ใช้ได้
	1.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.831	ใช้ได้
	1.6 สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	.913	ใช้ได้
	1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.928	ใช้ได้
	1.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.9141	ใช้ได้
2.	วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	.941	ใช้ได้
	2.1 วัฒนธรรมส่วนร่วม	.976	ใช้ได้
	2.2 วัฒนธรรมเอกภาพ	.852	ใช้ได้
	2.3 วัฒนธรรมปรับตัว	.888	ใช้ได้
	2.4 วัฒนธรรมพันธกิจ	.898	ใช้ได้

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
3.	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	.856	ใช้ได้
	3.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.871	ใช้ได้
	3.2 ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	.829	ใช้ได้
	3.3 ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	.863	ใช้ได้
ภาพรวม		.984	ใช้ได้

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
เรื่อง
คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ	.721
2	ท่านได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	.743
3	รายได้ต่อเดือนเพียงพอต่อรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	.749
4	อัตราการขึ้นเงินเดือนสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	.763
5	ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร อย่างเหมาะสม	.788
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ		
1	สถานที่ทำงานจัดเป็นระเบียบ สะอาด ถูกสุขลักษณะ	.740
2	สภาพแวดล้อมที่ทำงาน สะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	.856
3	ความมั่นคงปลอดภัยของอาคารสถานที่ปฏิบัติงาน	.546
4	ประสิทธิภาพของมาตรการรักษาความปลอดภัยของหน่วยงาน	.635
5	สถานที่ทำงานจัดเครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	.820
6	สถานที่ทำงานจัดเครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกที่ทันสมัย	.634

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน		ค่าอำนาจจำแนก
1	ผู้บังคับบัญชาสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.649
2	ท่านมีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นในขณะปฏิบัติงาน	.548
3	ท่านได้รับโอกาสเสริมสร้างทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	.564
4	ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมต่อในวิชาชีพเพิ่มเติม	.819
5	ท่านได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม	.618
โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล		
1	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	.705
2	ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความรู้และความถนัด	.813
3	ท่านมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อปฏิบัติงาน	.698
4	ท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ	.829
5	ท่านได้รับโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	.625
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น		
1	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	.838
2	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี	.740
3	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	.505
4	หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	.758
5	ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค	.699

สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน		ค่าอำนาจจำแนก
1	การมีสิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่	.462
2	ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	.652
3	เพื่อนร่วมงานแสดงออกในการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน	.587
4	ท่านได้รับความเสมอภาคในด้านสวัสดิการต่างๆ	.716
5	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อหน้าที่การงาน	.666
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว		
1	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับชีวิตส่วนตัว	.622
2	ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	.622
3	ช่วงเวลาส่วนตัวกับช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	.526
4	ท่านมีโอกาสในการผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน	.613
5	ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน	.599
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม		
1	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม	.826
2	หน่วยงานของท่านสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม	.793
3	หน่วยงานของท่านสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง	.815
4	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อเพิ่มคุณภาพผลผลิตหรือบริการ	.724
5	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.755

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

	วัฒนธรรมส่วนร่วม	ค่าอำนาจจำแนก
1	หน่วยงานของท่าน เน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ	.736
2	หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติภายใต้กรอบกฎหมาย	.710
3	บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง	.706
4	หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม	.632
5	หน่วยงานของท่านเน้นการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับ	.735
	วัฒนธรรมเอกภาพ	
1	หน่วยงานของท่านกำหนดค่านิยมแกนกลาง หรือค่านิยมร่วมอย่างชัดเจน	.722
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน กำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง	.584
3	หน่วยงานของท่าน แสวงหาความร่วมมือและประสานการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ	.622
4	หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่านบริหารจัดการทรัพยากรเป็นแนวทางเดียวกัน	.699
5	หน่วยงานภายในหน่วยงานของท่านเน้นบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน	.600

วัฒนธรรมปรับตัว		ค่าอำนาจจำแนก
1	หน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป	.512
2	หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาปรับปรุงการดำเนินงาน	.385
3	หน่วยงานของท่าน มีการนำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ	.652
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	.488
5	หน่วยงานของท่าน มีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ชัดเจน	.580
6	หน่วยงานของท่าน มีการนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ	.442
วัฒนธรรมพันธกิจ		
1	หน่วยงานของท่าน มีเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน	.770
2	ผู้บริหารฯ และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	.572
3	หน่วยงานของท่าน มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต	.648
4	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ตระหนักและยึดพันธกิจเป้าหมายขององค์การเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน	.789

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ		ค่าอำนาจจำแนก
1	หน่วยงานมีการบริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	.744
2	ท่านมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน	.568
3	ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	.697
4	ท่านรู้สึกมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	.721
ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ		
1	ท่านเต็มใจยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ	.785
2	ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	.610
3	ท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน	.765
4	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงานเพื่อหน่วยงานของท่าน	.705
5	ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	.710

ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ		ค่าอำนาจจำแนก
1	หน่วยงานท่านเป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย	.830
2	ท่านมีความศรัทธาและความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้	.727
3	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านไปตลอดอายุราชการ	.587
4	ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงาน	.643
5	ท่านมีความรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าของหน่วยงาน	.589

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ชฎาภรณ์ เพียยุระ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 29 เดือน มกราคม พ.ศ. 2525
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 350/20 ถนนนิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000 โทรศัพท์ 087-421-6444
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคล
สถานที่ทำงาน	เทศบาลตำบลพอกน้อย ตำบลพอกน้อย อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 44220

ประวัติการศึกษา

พ.ศ 2544	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2548	ปริญญาตรีการบริหารธุรกิจ สาขาวิชา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2565	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2549-2552	พนักงานบริษัท บริส-เทล จำกัด (มหาชน)
พ.ศ. 2552 ถึงปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคล (เทศบาลตำบลพอกน้อย อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร)