

ปัจจัยจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก

Motivational Factors and Quality of Work Life Influencing Organizational
Commitment of Personnel in Local Administrative Organizations
in Nakhon Nayok Province

พรพิมล ชุ่มสุข

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก ได้แก่ ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยใช้การแจกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 - 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000 - 25,000 บาท มีตำแหน่งเป็น ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และมีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี (2) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ในด้านอายุ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายกที่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (4) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร,
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the demographic factors, motivational factors, and quality of work life that influence organizational commitment among personnel in local administrative organizations in Nakhon Nayok Province. The sample group used in this study consists of personnel from local administrative organizations in Nakhon Nayok Province, including civil servants/local government employees, permanent staff, teachers, project-based employees, and general employees, totaling 400 individuals. Data were collected using electronic questionnaires, and statistical analysis was conducted using frequency, percentage, mean, standard deviation, variance analysis, and multiple regression analysis, with statistical significance at the 0.05 level.

The research findings revealed that (1) the majority of respondents were female, aged between 26-35 years, held a bachelor's degree, had a monthly income between 15,000 - 25,000 THB, worked as civil servants/local government employees, and had work experience ranging from 1 to 5 years. (2) Demographic factors, such as age and years of work experience, significantly affected the organizational commitment of personnel in local administrative organizations in Nakhon Nayok Province, with differences observed based on these factors. (3) Job characteristic motivation factors, responsibility, and career advancement significantly influence organizational commitment among local administrative organization personnel in Nakhon Nayok Province at the 0.05 statistical significance level. (4) Quality of work life factors, including fair and adequate compensation, job characteristics that promote growth and stability for employees, job characteristics based on legal principles or justice processes, overall work-life balance, and job characteristics directly related to society, significantly influence organizational commitment among local administrative organization personnel in Nakhon Nayok Province at the 0.05 statistical significance level.

Keywords: Motivational factors, Quality of work life, Organizational commitment, Local administrative organizations.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน องค์กรภาครัฐต้องเผชิญกับความท้าทายหลากหลายมิติ โดยเฉพาะการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลและการตอบสนองความคาดหวังที่สูงขึ้นของประชาชน โดยเฉพาะในด้านความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการทุจริตและสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานของรัฐให้แก่ประชาชน นอกจากนี้ประชาชนยังต้องการบริการที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ สะดวกสบายและเท่าเทียมกันจากองค์กรภาครัฐ ทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด

ในการขับเคลื่อนองค์กร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาชุมชน การสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทั้งนี้ การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่เพียงแต่ต้องสร้างแรงจูงใจเท่านั้นแต่องค์กรยังต้องสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากรด้วย ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีหน้าที่ในการตรวจสอบการเงิน การปฏิบัติตามกฎหมาย ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการโยกย้ายหรือลาออกจะมีผลกระทบต่อตรวจสอบอย่างยิ่ง เพราะผู้ที่มาปฏิบัติงานแทนบางครั้งไม่ได้ทราบรายละเอียดของงานอย่างแท้จริง ทำให้ข้อมูลที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้รับไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน เกิดความล่าช้าในกระบวนการตรวจสอบ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะหากหน่วยงานสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเอาไว้ได้ จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้การตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินสะดวก รวดเร็ว มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง “ปัจจัยจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก” ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการองค์กร และเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานภาครัฐอื่นเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครนายก ได้แก่ ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 2,487 คน (ข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครนายก ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

(1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน

(2) ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

(3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ จังหวัดนครนายก

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระหว่าง เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2567

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg (1959) หรือที่รู้จักในชื่อ Two-Factor Theory (ทฤษฎีสองปัจจัย) อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน โดยแบ่งออกเป็นสองประเภท คือ ปัจจัยเชิงใจ (Motivators) ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อีกประเภท คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความไม่พึงพอใจในงาน หากไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมจะทำให้เกิดความไม่พอใจ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในนโยบายองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยเหล่านี้แม้จะช่วยลด

ความไม่พอใจได้ แต่ไม่ได้สร้างแรงจูงใจในงานโดยตรง ในการศึกษาครั้งนี้จึงได้เลือกปัจจัยจูงใจมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาเท่านั้น

2. แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) โดยเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความสุข และประสิทธิภาพของพนักงานในที่ทำงาน เพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน Walton เสนอกรอบแนวคิดที่ครอบคลุม 8 ด้านสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเพื่อเสริมสร้างความสุขและประสิทธิภาพของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวม

3. แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) ได้ศึกษาประเด็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นการอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร รวมถึงผลกระทบที่เกิดจากความผูกพันนั้นในบริบทของการทำงาน ซึ่ง Steers ได้นำเสนอแนวคิดที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีประเด็นสำคัญ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของ Steers and Porter (1991) การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมการทำงานหรือปัจจัยภายนอกเท่านั้น แต่ยังมีตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันนี้ด้วย ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน โดยแต่ละปัจจัยมีผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรในลักษณะที่แตกต่างกันไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เก็บข้อมูลจากกูเกิลฟอร์ม (Google forms) ผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ผ่านช่องทางออนไลน์ ให้แก่บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก จำนวน 400 คน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก จำนวน 5 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ รวม 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก จำนวน 8 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ รวม 24 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก จำนวน 3 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวม 15 ข้อ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple-Choice) และส่วนที่ 2 - ส่วนที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวจาก 5 คำตอบ ใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งใช้วิธีแบบลิเคิร์ต (Likert's scale)

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือในด้านเนื้อหาคำถาม เพื่อให้ได้คำถามที่ ครบคลุม และวัดได้ตรงตามที่ต้องการ เมื่อนำไปคำนวณหาค่า (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC เฉลี่ยเท่ากับ 0.99 และมีค่า IOC ในทุกข้อมากกว่า 0.5 ขึ้นไป จึงถือว่าแบบสอบถามมีคุณภาพสามารถนำไปทดลองใช้ได้ และได้ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทำการทดสอบ (Try-Out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปราจีนบุรี ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาค่าความเชื่อมั่น มีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha = 0.967 ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ จึงได้นำไปใช้เก็บข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้รับการตอบกลับของผู้ตอบแบบสอบถามในกูเกิลฟอร์ม (Google forms) ครบถ้วนจำนวน 400 ชุด จึงได้ป้อนคำตอบ ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

(2) วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นด้านปัจจัยเชิงจิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน โดยใช้ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเชิงสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก ใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก ใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

(1) เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 78.2 และเป็นเพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8

(2) อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมา มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 มีอายุระหว่าง 46 - 55 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 55 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

(3) ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และน้อยที่สุดมีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2

(4) ระดับรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมาเป็นผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 ผู้มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และน้อยที่สุดผู้มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0

(5) ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมา มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และน้อยที่สุดมีตำแหน่งเป็นครู จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

(6) ระยะเวลาในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมา มีระยะเวลาทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และน้อยที่สุด มีระยะเวลาทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.29	0.504	มากที่สุด	2
2. การได้รับการยอมรับ	4.19	0.560	มาก	4
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.37	0.513	มากที่สุด	1
4. ความรับผิดชอบ	4.26	0.533	มากที่สุด	3
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.14	0.682	มาก	5
รวม	4.25	0.469	มากที่สุด	

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.469) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.513) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.504) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.682)

2) ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4.03	0.755	มาก	7
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	4.28	0.565	มากที่สุด	3
3. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	4.18	0.617	มาก	5
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.13	0.665	มาก	6
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	4.19	0.625	มาก	4
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	4.29	0.548	มากที่สุด	2
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	4.02	0.717	มาก	8
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง	4.34	0.538	มากที่สุด	1
รวม	4.18	0.513	มาก	

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายกในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.513) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.538) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.548) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.717)

3) ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.35	0.479	มากที่สุด	3
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.44	0.491	มากที่สุด	1
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.37	0.518	มากที่สุด	2
รวม	4.39	0.456	มากที่สุด	

ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.456) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.491) รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.518) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.479)

2. ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก

ปัจจัยจูงใจ	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (constant)	1.583	0.159		9.932	0.000*
ความสำเร็จในการทำงาน (X ₁)	0.087	0.055	0.096	1.595	0.112
การได้รับการยอมรับ (X ₂)	0.041	0.048	0.051	0.866	0.387
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	0.248	0.051	0.279	4.873	0.000*
ความรับผิดชอบ (X ₄)	0.114	0.054	0.133	2.113	0.035*
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (X ₅)	0.165	0.033	0.246	4.962	0.000*
R = 0.682, R ² = 0.465, Adjusted R ² = 0.458					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรต้นปัจจัยจูงใจ อธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก คิดเป็นร้อยละ 45.8 (Adjusted R² = 0.458) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Beta = 0.279)

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (constant)	1.268	0.128		9.927	0.000*
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (X ₁)	-0.056	0.028	-0.093	-2.026	0.043*
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (X ₂)	0.061	0.037	0.075	1.627	0.105
การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้	-0.048	0.042	-0.064	-1.130	0.259
ความสามารถได้เป็นอย่างดี (X ₃)					
ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความ	0.161	0.038	0.235	4.274	0.000*
มั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (X ₄)					
ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของ	0.033	0.039	0.045	0.854	0.394
ผู้ปฏิบัติงาน (X ₅)					
ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือ	0.111	0.039	0.134	2.831	0.005*
กระบวนการยุติธรรม (X ₆)					
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (X ₇)	0.133	0.028	0.209	4.745	0.000*
ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง (X ₈)	0.338	0.037	0.399	9.192	0.000*
R = 0.803, R ² = 0.645, Adjusted R ² = 0.638					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรต้นคุณภาพชีวิตในการทำงาน อธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก คิดเป็นร้อยละ 63.8 (Adjusted $R^2 = 0.638$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Beta = 0.399)

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุและระยะเวลาการทำงาน โดยผู้ที่มีอายุและระยะเวลาการทำงานมากกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอายุและระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรได้มีประสบการณ์ในการทำงานที่ยาวนาน ผ่านช่วงเวลาของการปรับตัวในองค์กรจนมีความมั่นคงในหน้าที่การงานแล้ว จึงรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง แต่ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีอายุและระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า อาจยังไม่มี ความผูกพันต่อองค์กรมากนัก เนื่องจากเป็นผู้ที่เพิ่งเริ่มต้นทำงานในองค์กร กำลังเรียนรู้และหาประสบการณ์จากการทำงาน หรืออยู่ระหว่างมองหาโอกาสในงานใหม่ที่ตอบโจทย์เป้าหมายส่วนตัวได้มากกว่า

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter (1991) ที่ได้กล่าวไว้ว่า พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญาภรณ์ แก้วรอด และ วณิชย์ ไชยแสง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการปกครองในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และ ศรีัญญา ไส้สวัสดิ์ สุทธรัตนกุล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และตำแหน่งงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครนายก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากลักษณะของงานที่บุคลากรปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นงานที่เหมาะสมตรงกับความถนัดหรือความสนใจของตนเอง โดยเฉพาะในงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน การบริการประชาชน หรือการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนในท้องถิ่น บุคลากรจึงมองว่าเป็นงานที่มีคุณค่าและส่งผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม ทำให้สามารถสร้างความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในการทำงานให้แก่บุคลากรได้

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎ์ลักษณ์ สุขงาม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เอ็มอาร์ เอ็นจิเนียริ่ง เซอร์วิส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ และความสำเร็จของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิมา เกิดสุข (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยผลการวิเคราะห์พหุคูณพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก บุคลากรเห็นว่าการมีผลต่อการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้กับชุมชนหรือสังคมรอบตัวทำให้เกิดความภาคภูมิใจในบทบาทของตนเอง ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1974) ที่ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุข ความพึงพอใจ และการเติบโตของพนักงานจะมีผลต่อชีวิตการทำงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิมา เกิดสุข (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้

ความสามารถ และด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วงศ์วิวัฒน์ คีรีเพชร และ กฤษฎา มุฮัมหมัด (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิต พลาสติก ในเขตพื้นที่ พระราม 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่ พระราม 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยเชิงจิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครนายก พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เพื่อประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการ นำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม ให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและก่อให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กรจึงมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงพัฒนา ดังนี้

(1) ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน องค์กรควรสร้างแผนภาพเส้นทาง อาชีพสำหรับแต่ละตำแหน่ง โดยระบุเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง เช่น ระยะเวลาทำงาน ผลงาน และทักษะ ที่ต้องพัฒนา เพื่อให้บุคลากรเห็นเป้าหมายในสายงานของตนเอง รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานจ้างเห็น เส้นทางความก้าวหน้าไปสู่การเป็นข้าราชการ ซึ่งจะสร้างแรงจูงใจและช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มี ความรู้และประสบการณ์ในอนาคต เพิ่มโอกาสในการเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ เพิ่มศักยภาพของ บุคลากรให้มีความพร้อมสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

(2) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผู้บริหาร ควรจัดสรรปริมาณงานให้เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความเครียดและความเหนื่อยล้า โดยกำหนดเป้าหมายงานที่ชัดเจนเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถจัดการเวลาและลำดับ ความสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนความสมดุลชีวิตและ การทำงาน ควรหลีกเลี่ยงการมอบหมายงานในช่วงเวลาพักผ่อนหรือจากเวลาทำงานหรือวันหยุด เพื่อให้บุคลากรมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและดูแลชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน และควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น กิจกรรมออกกำลังกาย เดิน-วิ่ง หรือเล่นกีฬา เพื่อช่วยลดความตึงเครียดและส่งเสริมสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ

(3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้บริหารควรจัดการประชุมหรืออบรมที่เน้นการอธิบายเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจ รวมถึงการนำเสนอความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยม เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญและผลลัพธ์เชิงบวก สร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือปรับปรุงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และควรเชื่อมโยงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเข้ากับการปฏิบัติงานประจำวัน โดยผู้นำองค์กรและหัวหน้างานต้องแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมอย่างชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกการตัดสินใจและการทำงาน เพื่อสร้างความศรัทธาและการยอมรับในค่านิยมขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาในครั้งต่อไป

(1) ควรศึกษาด้านภาวะผู้นำและบทบาทของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร

(2) ควรศึกษากลยุทธ์ด้านการจัดการองค์กรที่จะช่วยส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) สำหรับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศึกษาว่ากลยุทธ์ต่างๆ จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวอย่างไร

(3) ควรศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เพื่อวิเคราะห์ว่าการจัดการแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร บุคลากรที่ได้รับโอกาสมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจขององค์กรมีความรู้สึกผูกพันและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นหรือไม่

(4) ควรศึกษาความแตกต่างด้านการจัดการองค์กรในแต่ละพื้นที่ เพื่อเปรียบเทียบว่าการจัดการองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองและชนบท มีความแตกต่างกันหรือไม่ ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างไร

(5) ควรศึกษาว่าปัจจัยจูงใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นอย่างไร

(6) ควรศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2567). สรุปข้อมูล อปท. ทั่วประเทศ. สืบค้น 10 กันยายน 2567, จาก <https://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp>
- ธัญลักษณ์ สุขงาม. (2560). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เอมอร์เอ็นจิเนียริง เซอร์วิส จำกัด. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, คณะวิทยาการจัดการภาควิชาบริหารธุรกิจ.
- ปรัชญาภรณ์ แก้วรอด และ วณิชย์ ไชยแสง. (2565). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการปกครองในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *Journal of Roi Et Rajabhat University*, 17(2), 188-199.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561. เล่ม 135, ตอนที่ 27 ก, วันที่ 19 เมษายน 2561, หน้า 18-19.
- วงศ์วิวัฒน์ คีรีเพชร และ กฤษฎา อัมมมัต. (2564). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่พระราม 2. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ*, 16, 1557
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2567). อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ. สืบค้น 26 กันยายน 2567, จาก <https://www.audit.go.th/>
- สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และ ศรีญา ไส้สวัสดิ์ สุทธรัตนกุล. (2564). ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *SSRU Graduate Studies Journal*, 15(1), 1-17.
- สุริมา เกิดสุข. (2564). ปัจจัยจูงใจปัจจัย คำจูงและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, คณะบริหารธุรกิจ.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). *Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians*. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Scott, Foresman.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Walton, R. E. (1974). *Impact of job satisfaction on performance: A review and meta-analysis*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12(3), 392-411.