

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผล
ต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

นางสาววรรณภา ศรีมุกดา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2563

The Influence of Quality of Work Life and Happiness in Work
Performance on Commitment of Sakon Nakhon Provincial
Administrative Organization Personnel

Miss Wannapa Srimookda



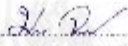
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Guidance and Psychological Counseling
School of Educational Studies
Sukhothai Thammathirat Open University

2020

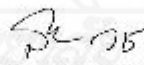
หัวข้อวิทยานิพนธ์ อธิปไตยของอุดมการณ์ชีวิตในการทำงานและทวามสุขในการทำงานที่ส่งต่อ
ต่อความผูกพันของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
ชื่อและนามสกุล นางสาววรรณภา ศรีมุกดา
แขนงวิชา การแนะแนวและการแนะทางจิตวิทยา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาลัยบูรพาวิทยา
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์วารณ ฐ. ระนอง
2. รองศาสตราจารย์ พันตำรวจโทหญิง ดร.สุชารุณ วงษ์หิมี

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2563

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเด็จรา จรุงเรือง)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์วารณ ฐ. ระนอง)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ พันตำรวจโทหญิง ดร.สุชารุณ วงษ์หิมี)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สร.พร. สุกคาพิทักษ์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผล
ต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัย นางสาววรรณภา ศรีมุกดา **รหัสนักศึกษา** 2612801171 **ปริญญา** ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต
(การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวรรณ
ณ ระนอง (2) รองศาสตราจารย์ พันตำรวจโทหญิง ดร.สุขอรุณ วงษ์ทิม **ปีการศึกษา** 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร (2) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร (3) ศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สกลนคร และ (4) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน
250 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของยามาเน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้
ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพัน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 .95 และ .86
ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ความสุขใน
การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (4)
คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
ได้ร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความ
ผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้ร้อยละ 58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ความผูกพัน องค์การบริหารส่วนจังหวัด
สกลนคร

Thesis title: The Influence of Quality of Work Life and Happiness in Work Performance on Commitment of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization Personnel

Researcher: Miss Wannapa Srimookda; **ID:** 2612801171;

Degree: Master of Education (Guidance and Psychological Counseling);

Thesis advisors: (1) Dr. Laddawan Na Ranong, Associate Professor;

(2) Police Lieutenant Colonel Dr. Sukaroon Wongtim, Associate Professor;

Academic year: 2020

Abstract

The purposes of this research were (1) to investigate the level of quality of work life of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization personnel; (2) to investigate the level of happiness in work performance of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization personnel; (3) to investigate the level of commitment of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization personnel; and (4) to investigate the influences of quality of work life and happiness in work performance on commitment of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization personnel.

The research sample consisted of 250 randomly selected Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization personnel. The sample size was determined based on Yamane's method. The employed research instrument was a questionnaire dealing with quality of work life, happiness in work performance, and commitment of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization personnel, with reliability coefficients of .95, .95, and .86 respectively. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research results showed that (1) the overall quality of work life of the personnel was at the high level; (2) the overall happiness in work performance of the personnel was at the high level; (3) the overall commitment of the personnel was at the high level; and (4) quality of work life had influence on commitment of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization personnel by 50 percent, which was significant at the .05 level of statistical significance; while happiness in work performance had influence on commitment of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization personnel by 58 percent, which was also significant at the .05 level of statistical significance; the results were in accordance with the formulated hypotheses.

Keywords: Quality of work life, Happiness in work performance, Commitment, Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวรรณ ณ ระนอง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ พันตำรวจโท หญิง ดร.สุชอรุณ วงษ์ทิม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง ที่ได้กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบ การวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ที่เสียสละเวลาที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ ทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 4 ท่าน ได้แก่ นายมานิตย์ ฤทธิพิพิธ นายปองพล เศรษฐการ อาจารย์ทัศนาร์กร ทวงศ์เฉลียว อาจารย์วัฒนานันท์ สิ้นเจริญ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือ และข้อเสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาในการให้ข้อมูลและทดลองเครื่องมือสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวของผู้วิจัยที่คอยสนับสนุน ช่วยเหลือด้านการศึกษาและคอยให้กำลังใจสนับสนุนด้วยความห่วงใย ตลอดเวลาทำให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

วรรณภา ศรีมุกดา

พฤศจิกายน 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน	11
แนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงาน	23
แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	63
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	66
ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	70
ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	77

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	81
ตอนที่ 5 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	84
ตอนที่ 6 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	87
ตอนที่ 7 อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	89
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	92
สรุปการวิจัย	92
อภิปรายผล	88
ข้อเสนอแนะ	91
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	99
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	100
ข แบบสอบถาม.....	102
ค ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องค่าอำนาจจำแนก และค่าความเที่ยง ของแบบสอบถาม.....	109
ประวัติผู้วิจัย	120

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยจำแนกตามตำแหน่ง	45
ตารางที่ 3.2 เปรียบเทียบตัวแปร ความหมาย และรายการข้อคำถาม	48
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	66
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านสถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม ..	68
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม	68
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	69
ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม	69
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้าน	70
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	71
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง	71
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการพัฒนา ทักษะและการใช้ความสามารถ	72
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	73
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	75
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการได้ทำงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	76
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการปกป้อง สิทธิส่วนบุคคล	77
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้าน	78
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการติดต่อสัมพันธ์	78
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความรักในงาน	79
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน	80
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับ	81
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้าน	82
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านจิตใจ	82
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการคงอยู่	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านบรรทัดฐาน	84
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุข ในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	85
ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	88
ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีต่อความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	90



ฉ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 กระบวนการในการจัดการตามแนวคิดของ Schermerhorn, Hunt และ Osborn ..	23
ภาพที่ 2.2 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Steers	36



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากร สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้น และการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและเอกชน ซึ่งมีการแข่งขันที่สูงขึ้น เพื่อให้องค์กรของตนนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสามารถอยู่รอดในการเปลี่ยนแปลงนี้ ดังนั้น การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายบริหาร แผนปฏิบัติการขององค์กร เพื่อเป็นการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และที่สำคัญคือพนักงานจะต้องมีความสุขในการทำงานด้วย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวม และคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพื่อมุ่งไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุข มาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) จนกระทั่งถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)

มนุษย์ทุกคนต่างต้องการมีชีวิตที่ดี สมบูรณ์ด้วยปัจจัยสี่ ซึ่งการทำงานถือได้ว่าเป็นวิธีการอันดับแรกที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรเหล่านั้น การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตที่จะส่งผลต่อความสุข จึงเกิดองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) เพื่อเป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ คนทำงานในองค์กร โดยมีการส่งเสริมและพัฒนานโยบายมีการสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตคนทำงานด้วย กล่าวได้ว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความสุขในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน (แผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552, น. 17)

คนทำงาน คือ บุคคลหนึ่งในสังคมทั่วไป ที่มีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข อย่างไรก็ตาม ความสุขคนทำงานอาจมีเงื่อนไขหรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการมากกว่าบุคคลโดยทั่วไป เช่น การมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานในองค์กรที่มั่นคง การได้รับโอกาสในการพัฒนา การได้รับเกียรติและมีคุณค่าในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับจากบุคคลในที่ทำงานทุกระดับ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ การมีหัวหน้างานและ

เพื่อนร่วมงานที่ดี ความสุขคนทำงาน จึงหมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปการได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณาการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, น. 12-13)

ปัจจุบันการดำเนินงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมการเมืองและเทคโนโลยี เป็นสิ่งท้าทายความสามารถของผู้บริหารองค์การ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่ยังใช้การบริหารงานในลักษณะการตั้งรับ แก้ปัญหาไปวัน ๆ ดังนั้น องค์การจึงต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานแบบเชิงรุก เพื่อความอยู่รอดและความพร้อมสู่การแข่งขันโดยกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการเชิงกลยุทธ์ นำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน เช่น การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การจัดการคุณภาพ เป็นต้น โดยมีมุ่งให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เริ่มต้นได้จากการแสดงพฤติกรรมหรือการแสดงบทบาทของผู้นำองค์การ (แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์, 2550, น. 1)

ความผูกพันในองค์การ (organization commitment) เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานด้านบวก มีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมที่มีความต้องการอยู่เพื่อองค์การมีความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและมีค่านิยมที่ดีต่อองค์การ มีความเข้าใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายาม เพื่อองค์การและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลัง แรงใจและความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความจงรักภักดีต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ความผูกพันในองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เพราะบุคคลที่มีความผูกพันในองค์การสูงย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การขาดความผูกพันในองค์การจึงกลายเป็นปัญหาที่สำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นการเพิ่มทุนทางสังคม (Social Capital) ช่วยให้การดำเนินงานขององค์การดีขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ เมื่อการกระทำของบุคลากรระดับปฏิบัติการดำเนินงานด้วยความสมัครใจ โดยไม่มีการบังคับหรือร้องขอ นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่องค์การได้กำหนดไว้ หรือไม่ได้ระบุไว้ในรายละเอียดของงาน และไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลหรือการลงโทษขององค์การ และเป็นการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน (Calson et al., 2013, น. 103) ดังนั้น สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทุกองค์การล้วนคาดหวังไว้อยู่เสมอคือ การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะ

นำไปสู่ความจงรักภักดีของบุคลากรองค์การ ซึ่งถือเป็นสิ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมของบุคลากรนั้น ๆ ในระยะยาว ตามที่บุคลากรองค์การจะมีความภาคภูมิใจย่อมส่งผลต่อการมีความรู้สึกที่ดี ตลอดจนนำไปสู่การทุ่มเทแรงใจ แรงกายในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ แต่หากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ย่อมส่งผลให้ไม่มีความจงรักภักดี ย่อมทำให้บุคลากรดังกล่าว มีการปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มกำลังความสามารถ ผลงานที่ออกมาจึงไม่มีประสิทธิผล และอาจนำไปสู่การลาออกได้ในอนาคต ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การจะหยุดชะงัก เกิดความล่าช้า ส่งผลให้องค์การไม่สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่นต่อไป

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) เป็นแนวคิดหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21 องค์การต่าง ๆ มีการแข่งขันความได้เปรียบและการเพิ่มผลผลิต จึงเป็นแรงผลักดันให้องค์การต้องการให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นอีกเกณฑ์หนึ่งที่คนทำงานให้ความสำคัญและจัดอยู่ในระดับต้น ๆ โดยคำนึงถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตหลาย ๆ ด้าน เช่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมความปลอดภัยที่เหมาะสม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสมดุลชีวิตส่วนตัวระหว่างทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเมื่อบุคลากรได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีที่ส่งผลต่อความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์การ เสียสละและทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้แก่การทำงาน อีกทั้งการได้แสดงความคิดเห็นตลอดจนการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มาพัฒนางานในองค์การ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังช่วยลดปัญหาอัตราการลาออกของบุคลากร (Richard E. Walton, 1973, อ้างถึงในมัลลิกา เมฆรา, 2544, น.11 – 14) หากบุคลากรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลกระทบต่อเป้าหมายและผลผลิตขององค์การ ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การประสบผลสำเร็จ

ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003, น.652) คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ เป็นการสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลาบปลื้มใจ ยอมรับนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจาก พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผลมีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลความสำเร็จในการทำงานส่งผลให้แสดงอารมณ์ไปในทิศทางบวก โดยประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และ การเป็นที่ยอมรับ หากบุคลากรเกิดความสุขในการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ใหม่ๆ ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาและการเจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อเป้าหมายและผลผลิตต่อองค์กร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครเป็นหน่วยงานภาครัฐอีกหนึ่งหน่วยงานที่ช่วยพัฒนาจังหวัดสกลนครให้มีความเจริญรุ่งเรือง และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีวิถีชีวิตของการอยู่ร่วมกันในชุมชนหรือสังคมมีความสมานฉันท์ รัก และเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ขณะเดียวกันพร้อมที่จะเสริมสร้างและส่งเสริมความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ดังนั้น บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารและการปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนร่วมในการผลักดันให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามแผนนโยบาย จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดีเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น ความผูกพันในองค์กรจึงเปรียบเสมือน ค่านิยมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรด้วยความรู้สึกยอมรับในเป้าหมายและความเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน และระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นและเป็นไปอย่างถูกต้องทิศทาง และเกิดความผูกพันในองค์กรที่ดีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

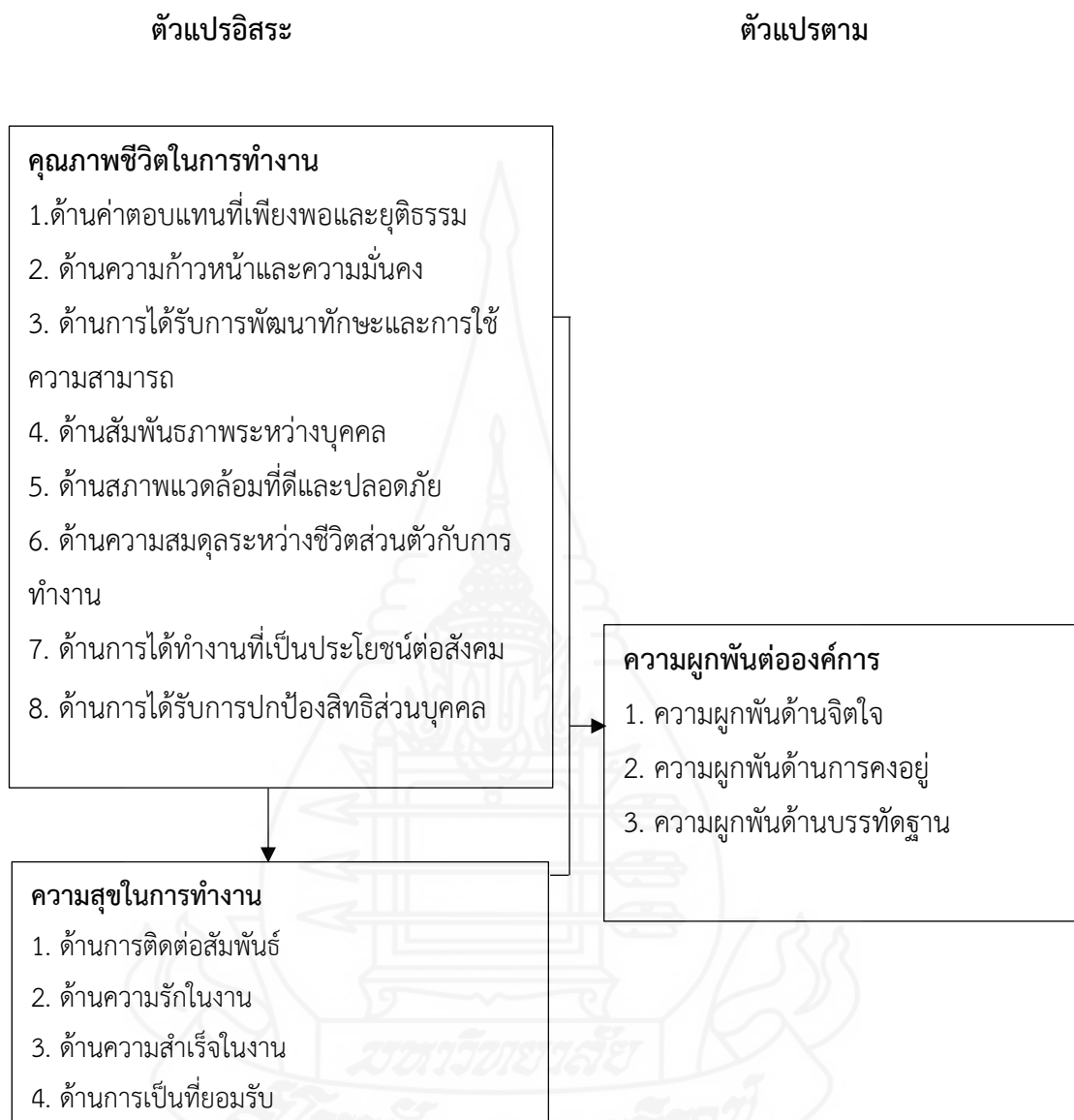
2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

2.2 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

2.3 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

2.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อ/ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

4.3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและประชากรกลุ่ม

ประชากร คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 608 คน โดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงจากสูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 250 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

5.3.1 ตัวแปรอิสระ (independent variable) ประกอบด้วย

1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- (1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- (2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
- (3) ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ
- (4) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
- (5) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย
- (6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
- (7) ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
- (8) ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

2) ความสุขในการทำงาน

- (1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์
- (2) ด้านความรักในงาน
- (3) ด้านความสำเร็จในงาน
- (4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ

5.3.2 ตัวแปรตาม (dependent variable) ประกอบด้วย

- 1) ความผูกพันต่อองค์กร
 - (1) ความผูกพันด้านจิตใจ
 - (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่
 - (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่ได้รับจากประสบการณ์การปฏิบัติงาน ซึ่งจะให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุข ความพอใจในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่นค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอลักษณะ สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์การงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การให้การชมเชยและการยอมรับการมีธรรมณูญใน สามารถสรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ 8 ด้าน ดังนี้

6.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพ ผู้บริหารองค์การควรให้ความสำคัญในการบริหารค่าตอบแทน

6.1.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง การที่พนักงานได้รับการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง โดยให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ยกกระดึบรายได้ค่าจ้างผลตอบแทนที่ดีขึ้น เป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

6.1.3 ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ การที่พนักงานได้รับโอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในงานและทักษะใหม่ๆ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทาย ที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยพนักงานสามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ไปใช้ในการแก้ข้อบกพร่อง และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ

6.1.4 ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล การที่พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีซึ่งกันและกัน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความผูกพันต่อกันร่วมมือกันทำงานเพื่อความสำเร็จของงานส่งผลให้องค์การได้ผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

6.1.5 ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน เป็นการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน สร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น

6.1.6 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การที่พนักงานจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน กับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานการมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในงานและการใช้ชีวิต ส่งผลให้พนักงานประสบความสำเร็จทั้งงานและชีวิตครอบครัว

6.1.7 ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การที่พนักงานมีความรู้สึกทำงานที่ทำงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์การของตน ได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้พนักงาน และทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การ

6.1.8 ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การที่พนักงานมีสิทธิและสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ มีแนวปฏิบัติ ระเบียบ วัฒนธรรมในองค์การที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน มีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งมีมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม เป็นการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

6.2 ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่มีต่อตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้ม นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้ที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี บุคคลปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน และทำให้คงอยู่ในองค์การต่อไป ได้จำแนกองค์ประกอบของความสุขไว้ 4 ด้าน ดังนี้

6.2.1 การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานด้วย ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนได้รู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

6.2.2 ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

6.2.3 ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

6.2.4 การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

6.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะทางจิตใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่มีต่อองค์กรของตน มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร และการมีจิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

6.3.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กร รู้สึกยึดมั่นกับองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร

6.3.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของบุคคลแต่ละคน เป็นการรับรู้ของบุคคลถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องออกจากองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

6.3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง จิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว ต้องมีความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องและสมควรทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

1) *องค์การ* หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

2) *บุคลากร* หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

7.2 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

7.3 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

7.4 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

7.5 เป็นแนวทางในการปรับปรุง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นและเป็นไปอย่างถูกต้องทิศทาง และเกิดความผูกพันในองค์การที่ดีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ผู้วิจัยได้มีการตรวจเอกสารโดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.3 การจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 2.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
 - 2.3 แนวทางการบริหารความสุขในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973, น.12-13) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงความสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรในองค์การกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ มีจริยธรรมการทำงาน สถานที่ทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความปรารถนาถึงการมีชีวิตที่ดีขึ้น เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่

ปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร การควบคุมของชีวิตในงานและชีวิตส่วนตัว และการคำนึงถึงประโยชน์ของสังคม

Hackman and Suttle (1977, อ้างถึงใน อุสุมา คักดีไพศาล, 2556, น.22) ได้ อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าเป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรทุกระดับ ซึ่งรวมไปถึงผู้บริหารหรือเจ้าของสถานประกอบการ ที่มีความต้องการในคุณภาพชีวิตในการทำงานเช่นกัน และเมื่อได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะส่งผลถึงสังคมในองค์กร มีสิ่งแวดล้อมที่ดี บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะส่งผลไปยังผลผลิตที่ดี มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นเป็นการเพิ่มความผูกพันในองค์กร ลดปัญหาการลาออกและขาดแคลนอัตรากำลังคน

Delamolte and Takasawa (1980, อ้างถึงใน มณฑนา เพชรมณี, 2552, น.7) ได้ อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าหมายถึง สภาพการจ้างงาน เช่นค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กันของคนในองค์กร ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน หรือสิ่งที่จูงใจบุคลากรในองค์กร รวมถึงเป็นการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพื่อส่งเสริมคุณภาพการทำงานของแต่ละบุคคล และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ที่จะส่งผลต่อสภาพการทำงานของบุคลากรด้วย ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงเป็นการพัฒนาและปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสม การได้รับความคุ้มครองของแรงงาน การมีสิทธิและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่จะส่งผลต่อสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานของแรงงาน การได้รับการยอมรับ และมองแรงงานเป็นมนุษย์ที่ไม่ใช่เครื่องจักร

Brief (1981, น.8) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าหมายถึง ส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well-being) หรือความสุขของชีวิตโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

Husus and cam (1985, น.198-199 อ้างถึงใน อุสุมา คักดีไพศาล, 2556,น.22) ได้ อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าหมายถึง ผลประกอบการที่ดีขององค์กรนั้นจะเกิดขึ้นจากผู้ปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน มีความพอใจในงานนั้น ๆ เป็นแรงจูงใจที่จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น อันเนื่องมาจากความผาสุก (Well Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การสามประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง เป็นขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงเป็นการจูงใจในการทำงานด้วย ประการสุดท้าย คือช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Cascio (2003, น.27-29) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าประกอบด้วย 2 ส่วนแรก เป็นสิ่งที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กรที่เป็นรูปธรรม เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกัน การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนที่สอง คือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น ความปลอดภัยของสถานที่ปฏิบัติงานและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างฝ่ายบริหาร หรือหัวหน้างานกับลูกน้อง สิ่งเหล่านี้คือคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ลูกจ้างเข้าใจและต้องการ

ดุสิตา เครือคำปิว (2551, น.23-25) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าหมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้จัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดีโดยที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกพึงพอใจการตอบแทนทั้งในรูปแบบค่าจ้าง สิทธิสวัสดิการ หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่ดีจากการทำงานที่สามารถตอบสนองตามความคาดหวังและความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557, น.4) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าหมายถึงความสุขในการทำงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมไปถึงได้รับความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง

นิรมล กุลพญา (2556, น.16) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าหมายถึงความรู้สึกพอใจที่แตกต่างกันไปตามความสามารถในการรับรู้ของพนักงาน ที่มีต่อชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล ให้สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเมื่อมีผลงานที่ดีก็จะเป็นที่ยอมรับในสังคม ทำให้รู้สึกพึงพอใจในงานของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในองค์กร

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556, น.18) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าหมายถึง การรับรู้ของพนักงาน ที่มีต่องานที่ทำ และทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหากพนักงานมีความพึงพอใจ และได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย และจิตใจสังคม เศรษฐกิจ และการดำเนินชีวิตที่ดี ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของพนักงานและองค์กร

ณัชณิศา ทนนทา (2554, น.19) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าหมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ การได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน รู้สึกได้ถึงความมั่นคงในหน้าที่และชีวิตตนเอง อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์กร

จากการศึกษานิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานจากนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ความปลอดภัยและมั่นคงในงาน และการได้รับ

1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Newstrom & Davis (1997); Drafi & Kossen (2002) และ Cascio (2003) (อ้างถึงใน นาวี อุดร, 2561, น.216-220) ได้มีการอธิบายองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง 3) ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ 4) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 5) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 7) ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ 8) ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ โดยค่าตอบแทนที่ได้รับต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพ ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญในการบริหารค่าตอบแทน ซึ่งการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้ระบบการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ และช่วยให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เต็มใจทำงานกับองค์กรต่อเนื่องกันไป โดยการกำหนดค่าตอบแทนแก่พนักงานนั้น นอกจากจะต้องวิเคราะห์ถึงความรู้ความสามารถของพนักงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน ผลผลิตผลกำไร ตลอดจนต้นทุนขององค์กร และสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ แล้ว ค่าตอบแทนที่กำหนดดังกล่าวยังต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 ถูกกฎหมาย ค่าตอบแทนนั้นต้องถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

1.2 มีความเพียงพอ ค่าตอบแทนนั้นควรเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างดำรงชีพอยู่ได้อย่างเหมาะสม

1.3 มีความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ไม่มีการเหลื่อมล้ำหรือเอาเปรียบ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมจะช่วยความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอันส่งผลให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1.4 มีการจูงใจ ให้พนักงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงความต้องการและสิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับ จากการปฏิบัติหน้าที่

1.5 สอดคล้องกับความสามารถขององค์กร และเป็นไปอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ

1.6 การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนที่และเหมาะสม เป็นธรรมทั้งต่อฝ่ายองค์กรและพนักงาน

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง การที่พนักงานได้รับการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ยกย่องรายได้ค่าจ้างผลตอบแทนที่ดีขึ้น เป็นการสร้างความพึงพอใจในให้กับพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ การที่พนักงานได้มีโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ เป็นการสร้างความรับผิดชอบในการทำงาน และต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ ทั้งนี้เพราะพนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตัวเอง รวมถึงความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น ดังนั้นความก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมอาจมองได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา การได้รับหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ส่วนการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ในขณะเดียวกัน การที่บุคลากรได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะหน้าที่การงานสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นดีกว่าเดิม และมีหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งฐานะเกียรติภูมิสถานะทางสังคมมากขึ้นด้วย ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งถือเป็นสมมติฐานขององค์กรที่ได้ขยายขอบข่ายหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานให้สูงขึ้น เป็นการยกย่องรายได้ค่าจ้างผลตอบแทนที่ดีขึ้นซึ่งการเลื่อนตำแหน่งเป็นแนวทางหนึ่งที่สร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในชีวิตรองาน ครอบครัว รวมทั้งความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ การที่พนักงานได้รับโอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในงานและทักษะใหม่ ๆ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทาย ที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยพนักงานสามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ไปใช้ในการแก้ข้อบกพร่อง และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดให้มีการประชุม อบรม ให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง จะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง โดยความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรและหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพที่ดียิ่งขึ้น จากการที่มีการติดต่อประสานงานกันในระหว่างแผนกคดียิ่งขึ้น เข้าใจหลักการนโยบายการทำงานขององค์กรและ

ปฏิบัติตนตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ช่วยให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการที่จะลดความผิดพลาด ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ช่วยกระตุ้นบุคคลต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้ให้น้อยลง และการพัฒนาบุคลากรช่วยให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันท่วงทีต่อความเจริญทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ สำหรับความพยายามในการเตรียมพนักงาน และความสามารถที่องค์การคาดหวังตามที่ต้องการ เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เพื่ออนาคตการวางแผนสายอาชีพในอนาคต เป็นกระบวนการที่มีเพื่อพัฒนาบุคลากร เพิ่มทักษะความรู้ปรับทัศนคติสร้างความเข้าใจในการทำงาน เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน และเป็นกระบวนการที่มีระเบียบและระบบก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์การ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมมีความสำคัญ ดังนี้

3.1 ช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3.2 ช่วยให้บุคลากรทำงานใสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้

3.3 ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายอันอาจเกิดขึ้นได้จากวัสดุหรืออุปกรณ์ได้รับความเสียหายเนื่องจากการใช้ที่ไม่ถูกวิธี

3.4 ช่วยให้เกิดความสามัคคี ระหว่างบุคลากร

3.5 ช่วยทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าสูงขึ้น

3.6 ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

3.7 ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความผูกพันต่อกันร่วมมือกันทำงานเพื่อความสำเร็จของงานส่งผลให้องค์การได้ผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การ เนื่องจากองค์การเป็นการทำงานของกลุ่มคน จึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อทำงานให้ลุล่วง ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้ จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกของกลุ่มมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความรักความเข้าใจระหว่างกัน มีความสุขและพึงพอใจในการรวมกลุ่มเกิดความผูกพันต่อกัน นับว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเท มุ่งทำงานให้สำเร็จ เป็นผลดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่องค์การทุกแห่งต้องการ คือ ความซื่อตรง ความไว้วางใจ และความกลมเกลียวในหมู่คณะ และยังคงครอบคลุมไปถึงความซื่อตรงความจริงใจต่อเพื่อน

ร่วมงาน การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานให้เพื่อนร่วมงานทราบ การทำงานเป็นทีม การประสานงาน และการทำงานให้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยสามารถอธิบายออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.1 เป็นบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานอย่างแท้จริง เพราะทำงานอยู่ท่ามกลางกัลยาณมิตรที่เข้าใจกัน พึงพาอาศัยกันได้มีความรักใคร่ปรองดองซึ่งกันและกัน ผู้ทำงานจึงมีความสุขและอบอุ่น

4.2 ลดความเบื่อหน่ายเหนื่อยล้า และความเครียดในการทำงาน แต่จะเป็นลักษณะทำงานที่กระตือรือร้น และผ่อนคลายเพราะเป็นการทำงานที่ประนีประนอมไม่ขัดแย้ง จึงเป็นการเพิ่มพูนสุขภาพและจิตที่ดี

4.3 เพิ่มความมั่นใจในการทำงานที่มีผู้คอยให้ความช่วยเหลือและแนะนำเมื่อต้องการ

4.4 เพิ่มขีดความสามารถหรือศักยภาพในการทำงาน เพราะเป็นการทำงานระหว่างบุคคลที่เข้าใจกันได้ มีความเกื้อกูล ส่งเสริมซึ่งกันและกัน และยอมรับในบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน

4.5 เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เพราะมองเห็นความสำเร็จของงาน ได้รับกำลังใจและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

4.6 เป็นทีมงานหรือคณะทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะเพื่อนร่วมงานยอมรับและเข้าใจกัน มีการร่วมมือเสียสละทุ่มเท และร่วมกันคิดแก้ปัญหาเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ

4.7 เพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน กล่าวคือ มีเจตคติที่ดีต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งย่อมส่งผลให้มีความตั้งใจ และกระตือรือร้นในการทำงาน

4.8 องค์การได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพดังเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์การจึงมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ปลอดภัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน เป็นการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน สร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สอดคล้องกับการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการทางกายภาพของบุคคล มีการจัดวางอุปกรณ์สำนักงานที่เหมาะสม เพื่อให้สะดวกในการทำงานและเหมาะสมกับพื้นที่การทำงาน เช่น การวางโทรศัพท์และเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ เพื่อให้สะดวกในการทำงาน ส่วนงานที่ต้องใช้แรงทางกายภาพมากกว่า ศักยภาพ หรือความจำกัดของบุคคลที่พึงมี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเครียดและความอ่อนล้าในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานให้เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการจัดห้อง

ปฏิบัติงานให้มีแสงที่เพียงพอ และอุณหภูมิที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดไม่ให้มีเสียงรบกวนสมาธิในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้สมาธิในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างสภาพการณ์วิธีการ เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น การมีเครื่องมือที่ทันสมัย สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดีสะอาดปลอดภัย มีผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการบริหารของหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญที่กระทบกับความพึงพอใจของพนักงานโดยตรง โดยสภาพแวดล้อม เช่น อุณหภูมิแสงสว่าง เสียง ความสะอาดของพื้นที่ ล้วนมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานเนื่องจากพนักงานต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีต้องการความสะดวกสบายทางร่างกาย

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การที่พนักงานจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน กับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานการมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในงานและการใช้ชีวิตส่งผลให้พนักงานประสบความสำเร็จทั้งงานและชีวิตครอบครัว โดยความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหลักของความพึงพอใจ ความจงรักภักดี และการสร้างผลงานของพนักงาน หากสามารถสร้างสภาพการทำงานที่พนักงานสามารถทำงานอย่างมีความสุข และสามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตส่วนตัวได้ ก็จะสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ สำหรับประโยชน์จากการที่องค์กรมีนโยบายด้านสมดุลชีวิตการทำงาน โดยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานพร้อม ๆ กับการส่งเสริมให้พนักงานใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ประโยชน์ของสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีต่อพนักงานและองค์กรมีหลายประการ ดังนี้

6.1 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น

6.2 พนักงานมีความสุขในชีวิตการทำงาน

6.3 พนักงานและองค์กรมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น

6.4 สนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

โดยองค์การใดที่ไม่ช่วยบุคลากรให้บรรลุชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล จะพบว่า เป็นการยากที่จะดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูง และจะไม่เกิดแรงจูงใจสำหรับบุคลากร ผู้บริหารสามารถให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดการจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับพนักงานและองค์กรได้ ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับองค์กรในปัจจุบัน สำหรับการนำมาปรับรูปแบบการบริหารและการทำงานของพนักงานในองค์กร เพื่อตอบสนองความพึงพอใจแก่พนักงาน ได้

ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานได้นั้น จะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมทางด้านการทำงาน และการรักษาพนักงานให้เกิดความผูกพันแก่องค์การได้รวมทั้งยังเป็นการลดอัตราการลาออกของพนักงานได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

7. ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การที่พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์การของตน ได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้พนักงาน และทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การ พนักงานย่อมจะมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ได้ทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งการที่เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์การ เมื่อองค์การมีชื่อเสียงและมั่นคง พนักงานก็ยิ่งมีกำลังใจในการทำงานมากตามไปด้วย เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้พนักงานทุกคนเกิดความรักในองค์การ ดังนั้น ความดีงามขององค์การหรือบุคคลที่สาธารณะรับรู้เป็นภาพที่สาธารณะมองกลับไปยังองค์การในการบริหารภาพลักษณ์ขององค์การ ไม่ว่าจะพิจารณาในด้านใดก็จะพบว่าชื่อเสียงขององค์การนั้น เป็นต้นทุนที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งที่เป็นองค์การภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้เพราะชื่อเสียงขององค์การก่อให้เกิดความศรัทธา การร่วมมือ ตลอดจนแรงบันดาลใจที่จะใช้สินค้าและบริการ ก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างองค์การกับลูกค้ารวมถึงสาธารณชน

8. ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การที่พนักงานมีสิทธิและสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้มีแนวปฏิบัติระเบียบ วัฒนธรรมในองค์การที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน มีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งมีมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมเป็นการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สำหรับองค์การที่มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีจะให้สิทธิพนักงานในหลายด้าน ๆ เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น โดยลักษณะการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือการมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม โดยการทำความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมบุคคลและความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงการนำเอาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบุคคล มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองหรือพนักงานในองค์การ เพื่อให้มีพฤติกรรมที่ดีสามารถเข้าใจ ยอมรับ และเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถป้องกันปัญหาในการสร้างมนุษยสัมพันธ์และแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดจากสาเหตุความแตกต่างระหว่างบุคคลที่เหมาะสมตามที่ต้องการ นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ การให้มีส่วน

ร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจ และในการกำหนดนโยบาย เช่น การให้มีผู้แทนเข้าร่วม ในการกำหนดนโยบายได้การยอมรับความคิดเห็นของพนักงานไปปฏิบัติเป็นปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจซึ่งการมีขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพสูงเกิดความกระฉับกระเฉงตื่นตัวอยู่เสมอ

1.3 การจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Asian Productivity Organization (1991, น.14, อ้างถึงใน เกษศิริรินทร์ ไชยสงคราม, 2553, น.56) ได้กล่าวถึง การจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) นั้น เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ดังนั้น การจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงยังส่งผลคุณภาพงานกระทบต่อองค์กรและสังคมต่อไป โดยรูปแบบการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อเกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถจำแนกออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

1.1 การแข่งขันจากกระแสสังคมโลกที่ไร้พรมแดน ที่เชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ของสังคมโลกให้เป็นส่วนเดียวกัน ทำให้สภาวะการแข่งขันทางด้านต่าง ๆ สูงขึ้น องค์กรต่าง ๆ จึงต้องพยายามสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดโดยมุ่งให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรอย่างยิ่ง

1.2 การเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่มีแนวโน้มกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศหนึ่งมีผลกระทบต่อเนื่องสู่ประเทศต่างๆ หรือหมายถึง “คลื่นลูกที่สาม” คือ การเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ของสังคมยุคหลังอุตสาหกรรม (Post Industrial Society) คลื่นลูกที่สามได้รับการขนานนามว่า ยุคปฏิวัติความรู้ (The Knowledge Revolution)

1.3 กฎหมาย มีส่วนสำคัญต่อการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กรหลาย ๆ ประเทศ มีประวัติอันยาวนานในการออกกฎหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวอย่างเช่น สหรัฐอเมริกา ได้มีกฎหมายชั่วโมงการทำงาน และค่าแรง กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายเกี่ยวกับเงินบำนาญ และกฎหมายสหภาพแรงงานอย่างไรก็ตาม กฎหมายที่ออกมาที่ยังอ่อนด้อยในแง่ของ “ความหมายของตัวงาน” (Meaningfulness of Jobs) เช่น โอกาสของพนักงานในความก้าวหน้า และพัฒนาตนเอง การที่หัวหน้างานเคารพในตัวลูกน้อง บางประเทศในยุโรปพยายามออกกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้แต่ก็ประสบปัญหาในการหาวิธีวัดประเมิน โดยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในไทยดังกล่าว ก็คือ กฎหมายแรงงานซึ่งถือเป็น

กรอบแนวทางที่สำคัญในการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่องค์กร เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 เป็นต้น

1.4 สภาพแรงงาน หน้าที่หลักของสภาพแรงงานคือการเป็นตัวแทนในการเสนอความคิดเห็นและผลประโยชน์ของสมาชิกในกลุ่มและนำเสนอความต้องการให้แก่ฝ่ายจัดการเพื่อปรับปรุงองค์ประกอบทั้งหมดที่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของพนักงานและหยุดการกระทำของสมาชิกที่ซึ่งทุก ๆ อย่างต้องขึ้นอยู่กับบริษัท ดังนั้น หากพนักงานซึ่งเป็นสมาชิกของสภาพแรงงานยังไม่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีการเคลื่อนไหวของสภาพแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ จะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้น

2. ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถจำแนกออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

2.1 ผู้บริหารระดับสูง การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้บริหารมีความสำคัญที่สุดในการผลักดันให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้นในองค์กร โดยปัจจัยหนึ่งที่สำคัญสำหรับความสำเร็จของความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีการให้คำมั่นสัญญาที่ชัดเจนในการสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของลูกจ้าง ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้การจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรเกิดขึ้นและประสบผลสำเร็จ

2.2 ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การดำเนินงานขององค์กรต้องเผชิญกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งจาก ลูกค้า พนักงาน ชุมชน และผู้ถือหุ้น ซึ่งความต้องการของบุคลากรในองค์กรมีผลกระทบต่อองค์กร บุคลากรแต่ละคนมีความต้องการส่วนตัว ทั้งเรื่องของวัตถุประสงค์ธุรกิจ และรวมถึงความต้องการทางจิตใจ และทางสังคม สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบอย่างมากต่อองค์กร การดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผลักดันให้เกิดการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานขึ้นในองค์กร

2.3 วัฒนธรรมองค์กร นับเป็นปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร โดยความหมายของวัฒนธรรมองค์กร หรือ Corporate Culture ถือเป็นสภาพแวดล้อมภายในอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร อันหมายถึง ค่านิยม และบรรทัดฐาน ที่ถือปฏิบัติโดยสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญเกี่ยวกับระบบการบริหารและการจัดการของฝ่ายบริหาร ทั้งยังเป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารตลอดจนพนักงานภายในองค์กรอีกด้วย

2.4 บรรยากาศการทำงาน การที่พนักงานจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีหรือไม่ขึ้น บรรยากาศในการทำงานก็มีส่วนสำคัญ โดยบรรยากาศการทำงานคือสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคลซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติของพนักงานและรูปแบบการจัดการขององค์กร โดยบรรยากาศการทำงานคือระบบที่มีคุณค่าขององค์กรและเป็นการระบุสิ่งตอบแทนและแนวทางใน

การปฏิบัติซึ่งเป็นทั้งการกระตุ้นส่งเสริมการกระทำและการห้ามการกระทำหรือการลงโทษ บรรยายากาศการทำงานเป็นการสร้างความปรารถนาในการบรรลุผลสำเร็จและในการสร้างผลผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยายากาศการทำงานจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบของการจัดการในเรื่องแนวทางที่ต้องปฏิบัติ ดังนั้นบรรยายากาศการทำงานจะเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตโดยรวมขององค์การ สำหรับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูง อันประกอบด้วย

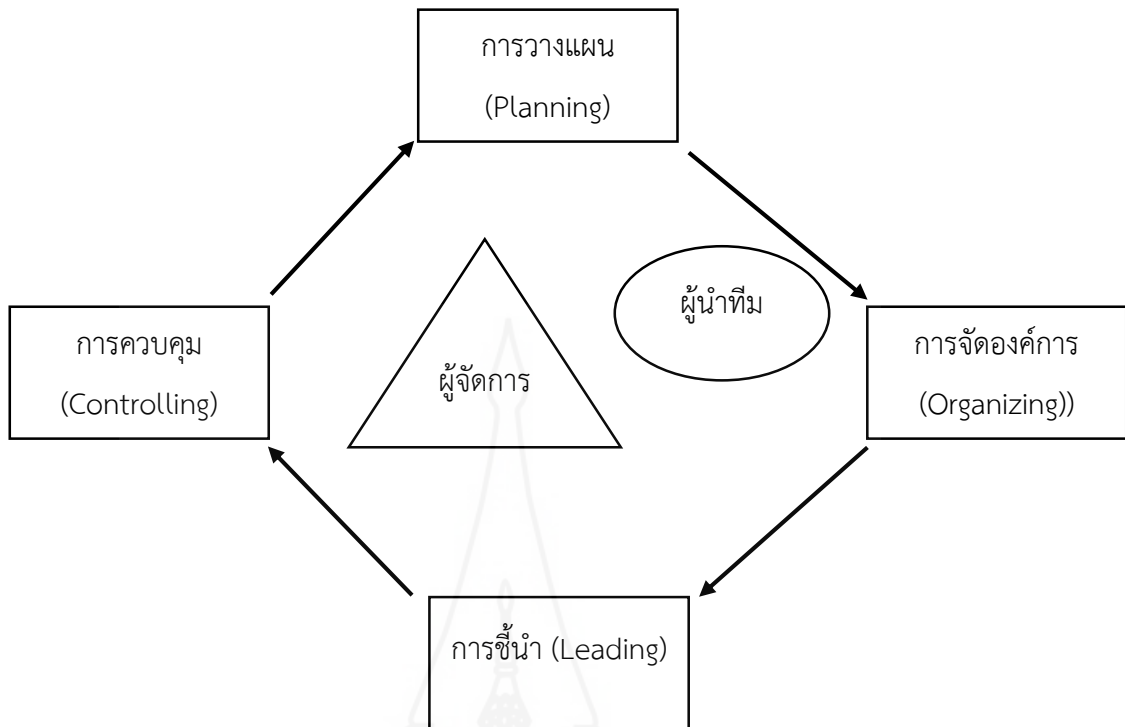
1) การมีส่วนร่วม (Participation) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมของบุคคลจากทุกระดับของความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ดังเช่น วงจรคุณภาพและการพบปะของกลุ่มพนักงาน

2) การเสริมแรง (Reinforcement) คือ การสร้างแนวทางใหม่ของระบบการให้รางวัลซึ่งมีความยุติธรรม ตรงประเด็นและเป็นเงื่อนไขของผลการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนผลการปฏิบัติงาน ดังเช่น the Scanlon Plan และการจ่ายตามทักษะความสามารถ

3) การตอบสนอง (Responsiveness) คือ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นและสามารถรองรับความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น ตารางการทำงานที่สามารถเลือกได้และสภาพทางกายภาพที่ดีขึ้น

4) ความไว้วางใจ (Trust) คือ การออกแบบและปรับปรุงใหม่ทั้งงานที่บุคคลทำระบบงาน และโครงสร้างที่ล้อมรอบในการให้บุคคลมีอิสระภาพในการทำงานมากขึ้น เช่นการเพิ่มคุณค่าในงานและกลุ่มทำงานที่เป็นอิสระ

3. กระบวนการในการจัดการด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน การจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การดำเนินงานทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างเป็นกระบวนการโดยจะประกอบไปด้วยขั้นตอนต่างๆ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละแนวคิดโดย Schermerhorn (2002, น.11-12) ได้มีการสรุปกระบวนการในการจัดการว่าประกอบด้วย 4 ภารกิจ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ดังรายละเอียดตามภาพ 2.1



ภาพที่ 2.1 กระบวนการในการจัดการตามแนวคิดของ Schermerhorn, Hunt และ Osborn

ที่มา Schermerhorn, Hunt and Osborn (2005 อ้างถึงใน เกษศิริรินทร์ ไชยสงคราม, 2553)

2. แนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

Warr (1990 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, น.42-43) ได้อธิบายความหมายของความสุขในการทำงาน ว่าหมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานนั้น จำแนกออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบ สนใจ พอใจเต็มใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Manion (2003, น.652) ได้อธิบายความหมายของความสุขในการทำงาน ว่าหมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ เป็นการสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลาบปลื้มใจ ยอมรับไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจาก พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผลมีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลความสำเร็จในการทำงานส่งผลให้แสดงอารมณ์ไปในทิศทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนานทำให้สถานที่ทำงานเป็นสถานที่ที่น่ารื่นรมย์ มีสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ดี บุคคลมาปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันกับงาน ทำให้อยากที่จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป

Diener (อ้างถึงใน อรรถพร คงเขียว, 2554, น.15) ได้อธิบายความหมายของความสุขในการทำงาน ว่าหมายถึง การรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Iopener (2003 อ้างถึงใน เมธาพร ผังลักษณ์, 2559, น.17) ได้อธิบายความหมายของความสุขในการทำงาน ว่าหมายถึง ส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ สามารถเข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร โดยองค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุข ย่อมมีความคิดสร้างสรรค์และมีความมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนี้ บุคลากรเหล่านั้น ยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย

Wittmann (2003 อ้างถึงใน พรพนา พวรัรักษา, 2554, น.14) ได้อธิบายความหมายของความสุขในการทำงาน ว่ามีระดับของความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพอใจในระดับสูงสุดและมีค่าที่มีความหมายอย่างเดียวกับความสุขหลายคำ ได้แก่ ภาวะสุข (Well Being) สุขารมณ์ (Pleasure) โชคดี (Luck) สนุกสนาน (Joy) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความพอกพอใจ (Contentment) ความเบิกบานสำราญใจ (Ecstasy) เป็นต้น

Warr (2007 อ้างถึงใน ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์, 2559, น.116) ได้อธิบายความหมายของความสุขในการทำงาน ว่าหมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อ

เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกที่รุนแรงในงาน ความพึงพอใจ และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยจะประกอบด้วย 1) ความรู้สึกที่รุนแรงในงาน (Arousal) 2) ความรู้สึกกระตือรือร้น (Self-Validation) และ 3) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) โดยความรู้สึกทั้ง 3 ลักษณะมีความสัมพันธ์กันเนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความรู้สึกพอใจและเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับความรู้สึกและอารมณ์ซึ่งมาจากสาเหตุที่ต่างกันของลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2556, น.34) ได้อธิบายความหมายของความสุขในการทำงาน ว่าหมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณาการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

จากการศึกษานิยามความหมายของความสุขในการทำงานจากนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ เป็นการสร้างสรรค์ของตนเอง ตลอดจนประสบการณ์ และความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ที่เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป รวมไปถึงการได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณาการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข มีความผูกพันกับงาน ทำให้อยากที่จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป

2.1 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

Manion (2003, pp, น.652-655) ได้มีการอธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุข ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) 2) ด้านความรักในงาน (Love of the work) 3) ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement) และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) โดยสามารถอธิบายจำแนกด้านต่าง ๆ ได้ ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงานโดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานกับสังคม การทำงานเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร การให้การช่วยเหลือซึ่งก็คือได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน ย่อมก่อให้เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงาน กับบุคลากรต่าง ๆ และมีความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรัก และความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับการทำงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน มีความกระตือรือร้น ตื่นเต้นดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุข และเมื่อได้ปฏิบัติงานก็มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบต่องานที่ได้รับการมอบหมาย

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ที่ตนปฏิบัติงานได้จนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติ โดยได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับผู้ร่วมงาน ได้ใช้ความรู้สึกอย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานอันจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากที่จะทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จิตใจอยากที่จะทำงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำมีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในการงานตามมานอกจากนี้ ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกที่สดชื่นมีชีวิตชีวา ความรู้สึกที่สนุกสนานใน การทำงานเป็นส่วนสำคัญของการทำงาน และผลของความสุขในการทำงานที่ตามมาคือทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดความอยากทำงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

Gavin and Mason (2004 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551, น.40) ได้ อธิบายว่าความสุขเป็นผลจากความรู้สึกภายในตัวเองของแต่ละคน และเป็นผลที่ทำให้เกิดความรู้สึกในทางบวก เช่น ชื่นชอบ หรือมีความพึงพอใจ ซึ่งสามารถอธิบายแบ่งองค์ประกอบของความสุขออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความมีอิสระ หมายถึง บุคคลมีความสามารถคิดเลือกในสิ่งที่ต้องการและการมีอำนาจ เสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนเองมีความพึงพอใจในชีวิตสามารถควบคุม และกำหนดการกระทำ ของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ นับเป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้องรู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วย การจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ มีประสบการณ์กว้างขวางขึ้น

Diener, E. (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546, น.26) ได้มีการอธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุว่า เป็นความพึงพอใจในชีวิต พึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจน ประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้นเป็นอารมณ์ ความรู้สึกด้านลบ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิด ความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจทำให้ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่ตนได้กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้ม สดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนได้กระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่ายเศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้องของคนอื่น อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

ชาญวิทย์ วสันตธารัตน์ (2556, น.11-14) ได้จำแนกองค์ประกอบของความสุ ออกเป็น 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์การ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวะ (สสส.) สังเคราะห์ขึ้นมาจากพื้นฐานของความต้องการให้เกิดความสุขที่สมดุลและยั่งยืน โดยเป็นความสุขที่สมดุลของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์การ/สังคม สำหรับความสุข 8 ประการ หมายถึงการจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กรสังคม ความสุข 8 ประการประกอบด้วย เป็นผู้มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของ

ผู้อื่น (Happy body) เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy heart) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy relax) เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy brain) เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy soul) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy money) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy family) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy society) ซึ่งสามารถอธิบายความหมายของแต่ละด้าน ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy body) หมายถึง มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจใช้ชีวิตอย่างมีความสุขซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิตรู้จักกินรู้จักนอน

2. เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy heart) หมายถึง การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับบทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ

3. เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy relax) หมายถึง การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานและ/หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4. เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy brain) หมายถึง การศึกษา หาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy soul) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริโอตตัปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้น พื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดีมีศรัทธาต่อศาสนามีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตมีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา เป็นต้น

6. เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy money) หมายถึง เป็นผู้ใช้เงิน เป็นผู้มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับ รายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ ต้องบริหารจัดการรายและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำ บัญชีรายรับรายจ่าย

7. เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy family) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะ ครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมี ครอบครัวที่เข้มแข็ง จะทำให้สังคมมีความมั่นคงด้วย

8. เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy society) หมายถึง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับ ได้แก่ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่

ทำงาน ความสุข 8 ประการ เป็นแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตเพื่อให้มีความสุข ดังนั้น การจัดสมดุลของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน เช่น ก. มีความสุขที่ได้ผ่อนคลายความเครียดด้วยการไปเที่ยวต่างประเทศ เพราะมีความพร้อมเรื่องการเงินและภาษา แต่ ข. ซึ่งเพิ่งมีลูก มีความสุขที่ได้อยู่ร่วมกับครอบครัว หรือ ค. ซึ่งเพิ่งจบการศึกษาและเพิ่งเริ่มทำงาน เลือกรวิถีการผ่อนคลายด้วยการดูภาพยนตร์ เป็นต้น

2.2 แนวทางการบริหารความสุขในการทำงาน

อิตรัตน์ พิมพาภรณ์ (2559, น.121-122) ได้อธิบายแนวทางการบริหารความสุขในการทำงานโดยกล่าวถึงผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และสถานการณ์ของอุตสาหกรรมบริการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ เช่นเดียวกับการศึกษาในครั้งนี้ที่เป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งแม้จะเป็นหน่วยงานรัฐ แต่ก็หน่วยงานรัฐที่มุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชน โดยแนวทางการบริหารความสุขในการทำงานคือ แนวทาง “A-B-CCC-D-E” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการสร้างความสุขในการทำงาน เป็นแนวทางที่นำเสนอจากพิจารณาจากปัจจัยแห่งความสุขในการทำงานทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกดังรายละเอียดต่อไปนี้

แนวทางที่ 1 A : Attitude เป็นส่งเสริมพนักงานให้เกิดทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ หากบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพของตนเอง ย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้ ถึงแม้ว่าทัศนคติจะเป็นเรื่องส่วนบุคคล แต่องค์การสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้ โดยอาจชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในตำแหน่งงานของพนักงานที่มีต่อองค์การ รวมทั้งชี้ให้เห็นถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

แนวทางที่ 2 B : Balance in life and work ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสมดุลในชีวิตและงาน ยกตัวอย่างเช่น มีนโยบายในเรื่องของความยืดหยุ่นในการเวลาเข้าออกงานโดยให้ความสำคัญที่ผลงานเป็นหลัก การเปลี่ยนเวลาทำงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล เป็นต้น

แนวทางที่ 3 C1: Culture in Organization สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน โดยวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์การมีการเรียนรู้ และยึดถือปฏิบัติกันมาในองค์การ เช่น วัฒนธรรมการสื่อสารแบบสองทางและตรงไปตรงมา เน้นการทำงานเป็นทีม ความใกล้ชิดและลักษณะการเข้าพบผู้บริหาร เป็นต้น หากองค์การมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้พนักงานเกิดความสบายใจ ความสุขในการทำงานย่อมเกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน

แนวทางที่ 4 C2: Connection สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ ทั้งระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะงานวิจัยจำนวนมากสนับสนุนว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานส่งผลอย่างมากต่อความสุขในการทำงาน

แนวทางที่ 5 C3: Compensation & Fringe Benefits กำหนดค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงาน องค์กรควรมีการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรมตามตำแหน่งงาน และความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมทั้งมีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน เช่น ประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ ค่าเล่าเรียนบุตร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานต่อไป

แนวทางที่ 6 D : Direction & Development ส่งเสริมให้พนักงานมีทิศทางในอาชีพที่ชัดเจน รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในอาชีพ องค์กรควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อให้อุทิศเวลาให้เกิดทักษะในงาน และสร้างความรู้ใหม่ในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

แนวทางที่ 7 E : Environment สร้างสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่เหมาะสม เพราะบรรยากาศการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อจิตใจและความรู้สึกของพนักงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับลักษณะทางกายภาพขององค์กร เพื่อให้พนักงานรู้สึกสบายกายและสบายใจขณะปฏิบัติงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974, น.533) ได้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึงความรู้สึกอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ตลอดจนมีความผูกพันต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรโดยการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอันประกอบไปด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน รวมไปถึงการมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Porter, Steers, Mowday and Boulian (1974, น.603) ได้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะต่างๆ ได้แก่ มีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

March & Mannari (1977, น.57) ได้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อ

ประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ หรือความจงรักภักดีต่อองค์การและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การด้วย

Steers (1977, น.46-56) ได้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ว่าหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ โดยมีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์การ โดยความรู้สึกดังกล่าวจะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์การโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง ซึ่งจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าความผูกพันต่อองค์การมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมของ องค์การ มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดีที่ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ คือ การที่พนักงาน แสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงาน อย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Steers and Porter. (1979, น.303-304) ได้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ว่าเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์การในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (Organizational Attachment) ซึ่งประกอบไปด้วย

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์การใดองค์การหนึ่ง

2. ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การจะเน้นที่ขอบเขตของ

ความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์การและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์การ หรือความเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Attachment , Organizational Memberships) ทั้งนี้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ จะนำผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์การมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การหรือออกจากองค์การ

Mowday, Steers and Porter (1982, น.27) ได้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ว่าหมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและความเกี่ยวข้องกับองค์การประกอบไปด้วยความรู้สึกและเจตคติที่แสดงออก 3 ลักษณะ ได้แก่ การยอมรับในเป้าหมาย มีความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ

Strelloff (2003 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552, น.177-178) ได้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ว่าหมายถึง Engagement ซึ่งมีความหมายเดียวกับคำว่า Commitment ซึ่งแปลว่า ความผูกพัน เป็นสถานะที่เกี่ยวข้องกับทั้งอารมณ์และเหตุผลของบุคคลในด้านงานและองค์การ โดยแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การพูด (Say) หมายถึง การกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีให้บุคคลอื่นฟัง ไม่ว่าจะ เป็นเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ลูกค้าและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ

2. การอยู่กับองค์การ (Stay) หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป แม้หน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า

3. การรับใช้ (Serve) หมายถึง การมีความภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติ ซึ่งได้มีส่วนสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จและถ้าหากจำเป็นก็เต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อองค์การ

สายธาร ทองอร่าม (2550, น.9) ได้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ว่าหมายถึงความรู้สึก ความสัมพันธ์อันดีในด้านบวกที่เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ในแง่ของความรู้สึกและทัศนคติ พฤติกรรมค่านิยมที่ดี ที่สมาชิกมีต่อองค์การ มีความเชื่อมั่น ศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์การ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่กับองค์การตลอดไป ไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น จึงช่วยให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จ

วรรณิภา นิลวรรณ (2554, น.18) ได้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับ สมาชิกขององค์การ โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์การ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การและพร้อมที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556, น.20) ได้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ว่าหมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีทัศนคติที่ดีเป็นส่วนหนึ่งในองค์การนี้มีความพึงพอใจกับ สิ่งตอบแทนที่ได้รับ รู้สึกมีความมั่นคงในทุกด้านมีความชอบในลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลและสมาชิกในองค์การเหล่านี้จึงทำให้มีความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน มีความเสียสละและอุทิศเวลาการทำงานให้กับองค์การมีความผูกพันขององค์การจนรู้สึกไม่อยากจากองค์การนี้ไป

จากการศึกษานิยามความหมายของความสุขในการทำงานจากนักวิชาการสาขาต่างๆ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาพจิตใจที่มีทัศนคติที่ดีของพนักงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นต่อองค์การ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกิดบรรทัดฐานทางสังคมเดียวกันภายในองค์การ โดยพนักงานมีการแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่ออุทิศตนอย่างเต็มใจในการร่วมสร้างสรรค์ประโยชน์เพื่อองค์การด้วยความจงรักภักดีส่งผลให้เกิดความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

3.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

Kanter (1968, น. 499-517) ได้อธิบายองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ว่าเป็นสมาชิกขององค์การแต่ละคนมีความคิดพฤติกรรมแตกต่างกันและความแตกต่างดังกล่าว จะส่งผลให้สมาชิกขององค์การผูกพันกับองค์การด้วยสาเหตุที่ต่างกัน โดยแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจของบุคคล โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เช่น เมื่อคิดว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์การสูงมากที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ก็จะทำให้บุคคลนั้นอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อให้เกิดผลกำไร จึงกล่าวได้ว่า เป็นความผูกพันต่อบทบาททางสังคมในระบบ

2. ความผูกพันยึดติด (Cohesion commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกกับองค์การอารมณ์และความรู้สึกที่ดีจะผูกมัดสมาชิกไว้กับองค์การ และความพึงพอใจจะเกิดขึ้นถ้าสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงก็จะไม่มีการต่อต้านอิฉาริชยากัน ระบบที่จะร่วมกันนี้จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดติดซึ่งกันและกัน

3. ความผูกพันควบคุม (Control commitment) เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐานและเคารพอำนาจของกลุ่มเกี่ยวข้องกับการที่พวกเขาเริ่มต้น ประเมินค่าทางบวกเห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผลการแสดงค่านิยมของบุคคลของกลุ่ม ดังนั้น การเชื่อฟังต่อ

ความต้องการเหล่านี้ก็เป็นความจำเป็นของมาตรฐานของสังคมและการลงโทษในระบบต้องคำนึงถึงความเหมาะสม

Steers and Porter (1983:539) ได้อธิบายองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ว่ามีโครงสร้างหรือลักษณะของความผูกพันต่อองค์การแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ หมายถึง การที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและผูกพันในฐานะสมาชิกขององค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

2. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม เป็นการศึกษาพฤติกรรม เป็นการศึกษาพฤติกรรมที่เป็นปัจจัยความสนใจที่บุคคลจะได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือเป็นอาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง

Allen, Meyer and Smith (1993, น.359) ได้อธิบายองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological states) ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์การเกิดขึ้นจากลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การโดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลจะทำงานนั้นกับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนงานที่ทำ

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานของสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมหรือองค์การเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การแสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

Greenberg and Baron (1993, น.193) ได้อธิบายองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การเพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การคนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์การกำลังทำอยู่และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์การกำลังดำเนินการให้เกิดเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การหรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้น

พนักงานอาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็นก็อาจจะลาออกไป

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การ เพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์การมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์การในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุมีคุณภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์การเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์การในระดับสูง

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์การอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น จะคิดอย่างไรหากตนลาออกคนเหล่านี้ไม่ยากที่จะทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก

Spector (2000, น.217) ได้อธิบายองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกขององค์การ และจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์การไป

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective commitment) เป้าหมายของปัจเจกบุคคล และเป้าหมายขององค์การสอดคล้องกัน หมายถึง ความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์การเพราะเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์การ

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative commitment) โดยแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าจะเมื่อเข้าเป็นสมาชิกในองค์การก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์การเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

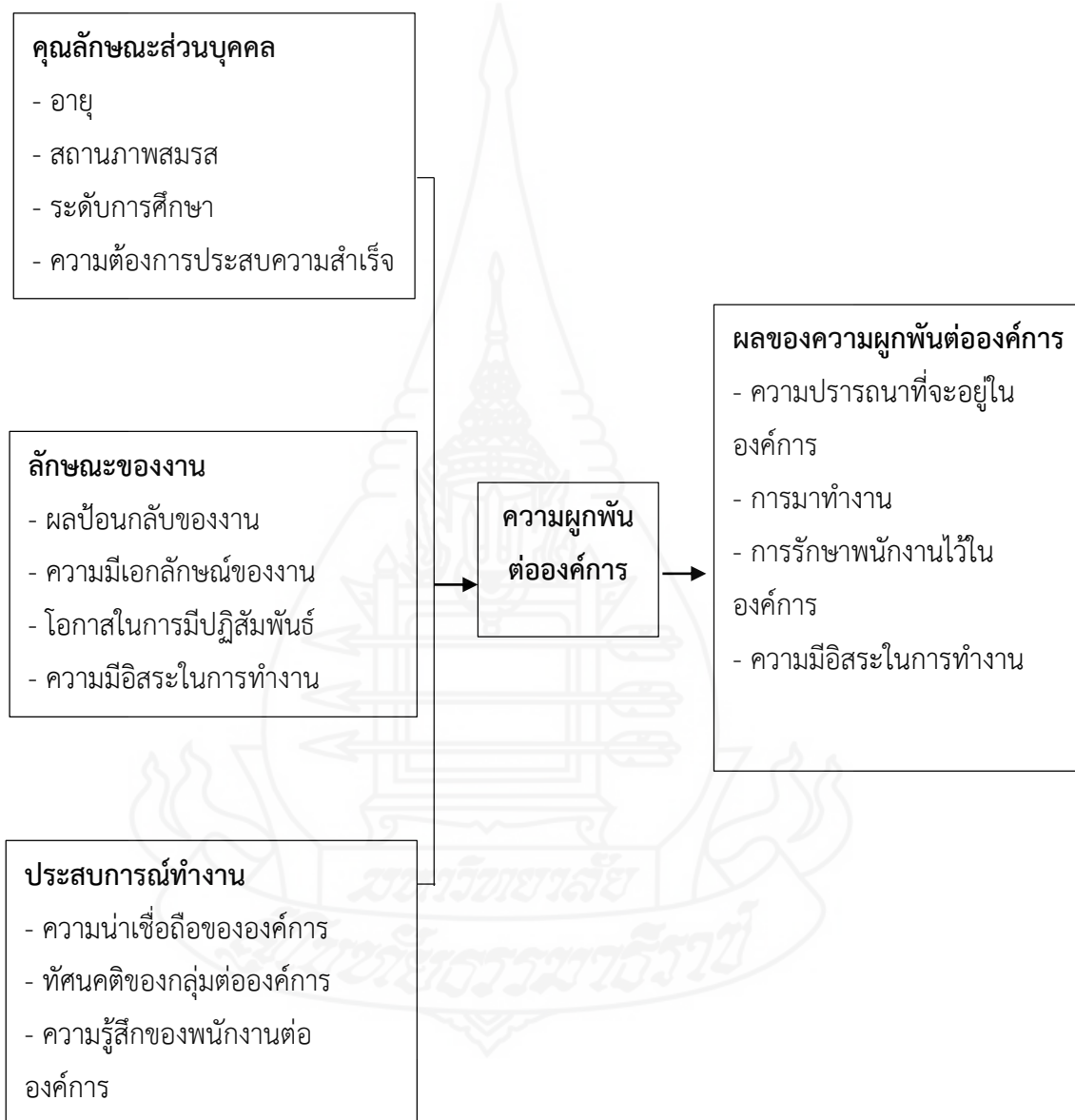
Steers (1977, น.46-75) ได้อธิบายองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ โดยสรุปว่าปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น อายุโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การศึกษา และลักษณะบทบาท

2. ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม

3. ประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย ทักษะคติของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กรและความไว้วางใจต่อองค์กร

องค์กรมีความเข้าใจที่พนักงานได้ลงทุนลงแรงและเห็นความสำคัญของพนักงาน องค์กรมีการให้รางวัลหรือได้ตระหนักถึงความคาดหวังของพนักงาน



ภาพที่ 2.2 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers

ที่มา Steers, R. M. (1977, น.46 -75)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

อาริญา เสงทวีทรัพย์ศิริ (2558) ได้มีการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง โดยผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ในส่วนของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบรายด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานและบุคลิกภาพแบบหัวนโหนกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ผลการทดสอบความเป็นตัวแปรสื่อของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างความผูกพันต่อองค์การโดยรวมกับความสุขในการทำงาน ($z = 9.837, p < .01$) โดยเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานกับความสุขในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างบุคลิกภาพแบบหัวนโหนก และบุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับความสุขในการทำงาน ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการส่งผลให้พนักงานในองค์การมีความสุขในการทำงาน เพราะนอกจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานแล้ว พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การยังเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญและส่งเสริมการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในแต่ละองค์ประกอบ อันจะส่งผลให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559) ได้มีการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง โดยผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง จำนวน 239 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26 – 30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนสมาชิก ในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ มีรายได้พอเพียงไม่เหลือเก็บ ไม่มีโรคประจำตัว และไม่ดื่มแอลกอฮอล์ ด้านปัจจัยการทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี ในกลุ่มตัวอย่างที่มีการทำงานล่วงเวลามีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาน้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อเดือน (ร้อยละ) ส่วนใหญ่ลาป่วย 1 – 3 วันต่อปี ไม่มีการขาดงาน และมีการใช้สิทธิลาพักร้อน ด้านจิตสังคมของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และในกลุ่มตัวอย่างที่มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด โดยเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิด ความเครียดส่วนใหญ่ คือ เรื่องงาน รองลงมา คือ เรื่องการเงิน เรื่อง ครอบครัว เรื่องหัวหน้างาน เรื่องสุขภาพ เรื่องเพื่อนร่วมงาน และมีระดับคะแนนทุนพลังใจทางบวกอยู่ในระดับสูง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับคะแนนความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.665 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การ ลาป่วย เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และทุนพลังใจทางบวก ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน ได้แก่ ทุนพลังใจทางบวก อายุการทำงาน และการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

คุณากร สุขคันธรักษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน โดยผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 33-38 ปีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีและประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี สำหรับข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นต่อองค์กรมากที่สุด ข้อมูลด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า พนักงานอุทิศตนให้กับงานมากที่สุด และข้อมูลด้านความตั้งใจอยู่กับองค์กร พบว่า พนักงานมีความตั้งใจอยู่กับองค์กรระดับปานกลาง นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรในด้านการยอมรับอำนาจซึ่งกันและกัน และด้านความพึงพอใจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรในด้านความไว้วางใจ และด้านความมุ่งมั่น มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กร

ชุติมา ทองคำพันธุ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง ในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอยู่ระดับมาก แต่มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานอยู่ระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรในเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองมีความผูกพันต่อองค์การทั้งภาพรวมและรายด้านในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายค่าน้อยกว่าบุคลากรในเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง

ฉันทวี ประกอบของ (2560) ได้มีการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปี ขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากการดำเนินงานภายใต้นโยบายของการบริหารโรงเรียน พบว่า การให้ความสำคัญต่อค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ ที่เน้นถึงความรัก หลักศาสนา มาเป็นจุดเชื่อมโยง ช่วยขัดเกลาจิตใจผ่านการทำกิจกรรมของโรงเรียน สามารถสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกรัก มีความผูกพันและเชื่อมั่นส่งผลในด้านพฤติกรรมการทำงานในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2560) ได้มีการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีอายุอยู่ระหว่าง 30- น้อยกว่า 40 ปี อยู่ในสถานภาพสมรส จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุงานระหว่าง 1 – น้อยกว่า 3 ปี และได้รับค่าตอบแทนต่อเดือนอยู่ระหว่าง 9,000-น้อยกว่า 15,000 บาท ในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการสังคม การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องกับสังคมและความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอและธรรมนุญในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความผูกพันต่อองค์การด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านบรรทัดฐานและด้านจิตใจ ตามลำดับ ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา / ค่าใช้จ่าย และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องกับสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องกับสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ก้าวน้ำ สงเนียม (2562) ได้มีการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง โดยผลการศึกษาพบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นทีรีย เกรียงชัยพร (2562) ได้มีการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค โดยผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สถานภาพแต่งงานแล้ว มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานที่การประปาส่วนภูมิภาคมากกว่า 5-10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และปฏิบัติงานที่สายงานรองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 4) สำหรับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมเฉลี่ยในระดับสูง ด้านความผูกพันต่อองค์การ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ในด้านคุณภาพชีวิตงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

และผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และคุณภาพชีวิตงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยผ่านความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สรุปได้ว่าหากองค์การต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ต้องเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การด้วย

รัศมี อิสลาม (2562) ได้มีการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายการบินฝ่ายปฏิบัติงานภาคพื้นดิน : กรณีศึกษาสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ โดยผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีระดับการศึกษาที่ระดับปริญญาตรีมากที่สุด ในพนักงานสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ส่วนงานภาคพื้นดิน ทางด้านรายได้เฉลี่ยของพนักงานสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ส่วนงานภาคพื้นดินจะอยู่ที่ 15,001 – 20,000 บาท นอกจากนี้ยังพบว่ามากกว่าร้อยละ 65.8 ของพนักงานไทยไลอ้อนแอร์ส่วนงานภาคพื้นดิน เป็นผู้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1-3 ปี และ 4 - 6 ปี การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงานภาคพื้นดินสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ โดยรวมอยู่ในเชิงบวกระดับปานกลาง และระดับความสัมพันธ์โดยรวมระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานปฏิบัติงานภาคพื้นดิน สายการบินไทยไลอ้อนแอร์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับสูง และองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมีอยู่ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยยะสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การ จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นได้ว่า องค์การควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกที่อยากจะทำงานต่อไปในองค์การโดยไม่คิดจะลาออก ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การควรได้รับการเอาใจใส่ให้ความสำคัญและในด้านที่ยังขาดก็ควรมีการพัฒนาปรับปรุงด้านนโยบายและการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงานและพัฒนาองค์การต่อไป

ศิวพร กันทา (2562) ได้มีการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด รองลงมาการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร การรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การบูรณาการทางสังคม และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกาย และความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด รองลงมาความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ และความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านอายุราชการ ด้านอัตราเงินเดือน และด้านระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และด้านสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ. แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ การศึกษาความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านอายุราชการ ด้านอัตราเงินเดือน และด้านระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และ ด้านสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ. แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จากการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยได้นำข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยนำประเด็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 8 ด้าน (เรียงจากน้อยไปมาก) ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านการบูรณาการทางสังคม 3) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 6) การรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 7) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และ 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มาตั้งเป็นข้อคำถาม ในแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 5 คน เพื่อให้ได้แนวทาง ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ลดาพร เอกพานิช (2563) ได้มีการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่ ตามลำดับ และความผูกพันต่อ

องค์กรโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความรู้สึกตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Khaled adnan Bataineh (2019) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานอุตสาหกรรมยาในจอร์จแดน จำนวน 289 คน ผลการวิจัย พบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานและมีความสุขในการทำงานเชิงบวกส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ในขณะที่ความพึงพอใจในงานไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

Hadi Farid, Zahra Izadi, Ismi Arif Ismail & Farhad Alipour (2015) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างเจ้าหน้าที่วิชาการในมหาวิทยาลัยวิจัยสาธารณะใน Klang Valley ประเทศมาเลเซีย ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยการมีส่วนช่วยเหลือและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องและสามารถเพิ่มความผูกพันของพนักงานได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์เพื่อศึกษา อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 608 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 250 คน ได้จากวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลาก ใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 โดยมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากร

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมดในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับเท่ากับ 0.05

$$\square = \frac{608}{1 + 608 (0.05)^2}$$

$$= 241 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 241 คน เพื่อลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ผู้วิจัยจึงมีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีก 9 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 250 คน ในการตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจังหวัดสกลนคร โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	181	74
ลูกจ้างประจำ	36	15
พนักงานจ้าง	391	161
รวม	608	250

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากการศึกษาในครั้งนี้อย่างนี้ผู้วิจัยได้การศึกษา ค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวความคิดสำหรับการกำหนดรายละเอียดโครงสร้างแบบสอบถามประกอบการสำรวจความคิดเห็น เพื่อให้มีความครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษารวมถึงกำหนดข้อคำถามที่ง่ายต่อความเข้าใจและมีความชัดเจน โดยกำหนดรูปแบบของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended questions) โดยข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 7 ข้อใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended questions) โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 8 ด้าน ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่าง

บุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ใช้มาตรการประเมินตัววัดของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended questions) โดยข้อความมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 4 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ใช้มาตรการประเมินตัววัดของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended questions) โดยข้อความมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 3 ด้าน ประกอบไปด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ใช้มาตรการประเมินตัววัดของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)

โดยส่วนที่ 2 - 4 มีการกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

เกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนของแบบสอบถาม จะมีการนำคะแนนของแบบสอบถามแต่ละข้อ มาแจกแจงความถี่ และหาค่าคะแนน จากนั้นจึงแบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยคำนวณจากสูตร

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}}$$

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้เกณฑ์แปลผลตามช่วงคะแนน ซึ่งคะแนนต่ำสุดในแต่ละข้อ เท่ากับ 1 คะแนน และคะแนนสูงสุดในแต่ละข้อ เท่ากับ 5 คะแนน

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ผู้วิจัยได้คำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นตามสูตรคำนวณดังกล่าวมาแล้ว ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละส่วน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามในแต่ละด้าน ได้แก่

4.21-5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง	มาก
2.61-3.40	หมายถึง	ปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	น้อย
1.00-1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขความเหมาะสมของภาษาที่ใช้และความถูกต้องของเนื้อหา ให้มีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการของตัวแปร และนำมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.2 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 4 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item- Objective Congruence: IOC) โดยที่ IOC มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าแบบสอบถามมีความตรงตามเนื้อหาสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ ซึ่งมีค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามเท่ากับ 1.00 จำนวน 75 ข้อ

3.3 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try out) กับผู้ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.4 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้ (try out) มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้วิธีหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total Correlation) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.27-0.85 จำนวน 75 ข้อ จากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbachs' Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 .95 และ .86 ตามลำดับ โดยมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .96

ตารางที่ 3.2 เปรียบเทียบตัวแปร ความหมาย และรายการข้อคำถาม

ตัวแปร	ความหมาย	รายการข้อคำถาม
คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความคิดและความรู้สึกของบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนครที่ได้รับจากประสบการณ์การปฏิบัติงานซึ่งจะให้ผู้ปฏิบัติงานจะให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุข ความพอใจในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงปัจจัยหลายๆ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอลักษณะสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์การงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	รายการข้อคำถาม
<p>คุณภาพชีวิตการทำงาน</p>	<p>1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความรู้สึกรับรองใจในการทำงานให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ โดยค่าตอบแทนที่ได้รับต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพ ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญในการบริหารค่าตอบแทน ซึ่งการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้ระบบการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน เป็นไปอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ และช่วยให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เต็มใจทำงานกับองค์กรต่อเนื่องกันไป โดยการกำหนดค่าตอบแทนแก่พนักงานนั้น นอกจากจะต้องวิเคราะห์ถึงความรู้ความสามารถของพนักงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน สภาพแวดล้อมของการทำงานผลผลิต ผลกำไร ตลอดจนต้นทุนขององค์กร และสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ถูกต้องตามกฎหมาย 2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ 3. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม 4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่น่าพึงพอใจ จูงใจให้ทำงานต่อ 5. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	รายการข้อคำถาม
<p>คุณภาพชีวิตการทำงาน</p>	<p>2.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง การที่พนักงานได้รับการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ยกระดับรายได้ค่าจ้างผลตอบแทนที่ดีขึ้น เป็นการสร้างความพึงพอใจในให้กับพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ การที่พนักงานได้มีโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ เป็นการสร้างความรับผิดชอบในการทำงาน และต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ ทั้งนี้เพราะพนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตัวเอง รวมถึงความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น ดังนั้น ความก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมอาจมองได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา การได้รับหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ส่วนการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน</p>	<p>6. ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพการทำงาน</p> <p>7. ท่านได้รับโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถ</p> <p>8. ท่านมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น</p> <p>9. ท่านมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>10. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ</p>

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	รายการข้อความ
	<p>ย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ในขณะที่เดียวกัน การที่บุคลากรได้รับการเปลี่ยนหน้าที่การงานสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นดีกว่าเดิม และมีหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมสถานะทางสังคมมากขึ้นด้วย ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งถือเป็นสมมติฐานขององค์ชอบข่ายหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานให้สูงขึ้น เป็นการยกระดับผลตอบแทนที่ดีขึ้นซึ่งการเลื่อนตำแหน่งเป็นแนวทางหนึ่งซึ่งสร้างความมั่นคงเจริญก้าวหน้าในชีวิตรองาน ครอบครัว รวมทั้งความจงรักภักดีต่อองค์กร</p>	
<p>คุณภาพชีวิตการทำงาน</p>	<p>3.ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ</p> <p>หมายถึง การที่พนักงานได้รับโอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในงานและทักษะใหม่ ๆ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทาย ที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยพนักงานสามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในการแก้ข้อบกพร่อง และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดให้มีการประชุม อบรม ให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง จะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง โดยความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรและหน่วยงานมีประสิทธิภาพ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 11. ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ 12. ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ 13. ท่านมีการนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนากระบวนการทำงาน 14. ท่านเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อยู่เสมอ 15. ท่านได้รับสัมพันธภาพที่ดีจากการอบรม

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	รายการข้อความ
	<p>และประสิทธิผล ทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพที่ดีเยี่ยม เข้าใจหลักการนโยบายการทำงานขององค์กรและปฏิบัติตาม คำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ช่วยให้เกิดการประหยัดลด ความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานในการที่จะลดความผิดพลาด ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือ ให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ช่วยกระตุ้นบุคคลต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของตนเอง ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้ให้น้อยลง และการพัฒนา บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคน ทันสมัย ทันต่อความเจริญทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ สำหรับความ พยายามในการเตรียมพนักงาน และความสามารถที่องค์กร คาดหวังตามที่ต้องการ เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เพื่ออนาคตการวาง แผนสายอาชีพในอนาคต เป็นกระบวนการที่มีเพื่อพัฒนาบุคลากร เพิ่มทักษะความรู้ปรับทัศนคติสร้างความเข้าใจในการทำงาน เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน และเป็นกระบวนการที่มีระเบียบ และระบบก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร</p>	

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	รายการข้อคำถาม
<p>คุณภาพชีวิตการทำงาน</p>	<p>4.ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความผูกพันต่อกันร่วมมือกันทำงานเพื่อความสำเร็จของงานส่งผลให้องค์กรได้ผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากองค์กรเป็นการทำงานของกลุ่มคน จึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อทำงานให้ลุล่วง ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้ จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกของกลุ่มมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความรักความเข้าใจระหว่างกัน มีความสุขและพึงพอใจในการรวมกลุ่มเกิดความผูกพันต่อกัน นับว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเท มุ่งทำงานให้สำเร็จ เป็นผลดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่องค์กรทุกแห่งต้องการ คือ ความซื่อตรง ความไว้วางใจ และความกลมเกลียวในหมู่คณะ และยังครอบคลุมไปถึงความซื่อตรงความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานให้เพื่อนร่วมงานทราบ การทำงานเป็นทีม การประสานงาน และการทำงานให้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร</p>	<p>16. ท่านรู้สึกมีคุณค่าต่อที่ทำงาน 17. ท่านได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากที่ทำงาน 18. ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน 19. ท่านได้รับความไว้วางใจและความจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน 20. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</p>

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	รายการข้อความ
<p>คุณภาพชีวิตการทำงาน</p>	<p>5.ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน เป็นการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน สร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สอดคล้องกับการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการทางกายภาพของบุคคล มีการจัดวางอุปกรณ์สำนักงานที่เหมาะสม เพื่อให้สะดวกในการทำงานและเหมาะสมกับพื้นที่การทำงาน เช่น การวางโทรศัพท์และเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ เพื่อให้สะดวกในการทำงาน ส่วนงานที่ต้องใช้แรงทางกายภาพมากกว่าศักยภาพ หรือความจำกัดของบุคคลที่พึงมี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเครียดและความอ่อนล้าในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานให้เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการจัดห้องปฏิบัติงานให้มีแสงที่เพียงพอ และอุณหภูมิที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดไม่ให้มีเสียงรบกวนสมาธิในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้สมาธิในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างสภาพการณ์วิธีการ เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสภาพแวดล้อม</p>	<p>21. ท่านปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม</p> <p>22. ท่านปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย</p> <p>23. ท่านปฏิบัติงานโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับงาน</p> <p>24. ท่านปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับการทำงาน</p> <p>25. ท่านปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่น่าพึงพอใจ</p>

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	รายการข้อคำถาม
	<p>ในการทำงานที่ดี เช่น การมีเครื่องมือที่ทันสมัย สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดีสะอาดปลอดภัย มีผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการบริหารของหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญที่กระทบกับความพึงพอใจของพนักงานโดยตรง โดยสภาพแวดล้อม เช่น อุณหภูมิแสงสว่าง เสียง ความสะอาดของพื้นที่ ล้วนมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานเนื่องจากพนักงานต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีต้องการความสะดวกสบายทางร่างกาย</p>	
<p>คุณภาพชีวิตการทำงาน</p>	<p>6.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน กับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานการมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในงานและการใช้ชีวิตส่งผลให้พนักงานประสบความสำเร็จทั้งงานและชีวิตครอบครัว โดยความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหลักของความพึงพอใจ ความจงรักภักดี และการสร้างผลงานของ</p>	<p>26. ท่านมีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม</p> <p>27. ท่านมีช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานการมีสัดส่วนที่เหมาะสม</p> <p>28. ท่านบริหารทั้งเวลางานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม</p> <p>29. ท่านมีความพึงพอใจต่อช่วงเวลาการปฏิบัติงานของท่าน</p>

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	รายการข้อคำถาม
<p>คุณภาพชีวิตการทำงาน</p>	<p>พนักงาน หากสามารถสร้างสภาพการทำงานที่พนักงานสามารถทำงานอย่างมีความสุข และสามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตส่วนตัวได้ ก็จะสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ สำหรับประโยชน์จากการที่องค์กรมีนโยบายด้านสมดุลชีวิตการทำงาน โดยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานพร้อม ๆ กับการส่งเสริมให้พนักงานใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่</p> <p>7.การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์กรของตน ได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้พนักงาน และทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ได้ทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งการที่เรารู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร เมื่อองค์กรมีชื่อเสียงและมั่นคง พนักงานก็ยิ่งมีกำลังใจในการทำงานมากตามไปด้วย เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้พนักงานทุกคนเกิดความรักในองค์กร ทั้งนี้เพราะชื่อเสียงขององค์กรก่อให้เกิดความศรัทธา การร่วมมือ ตลอดจนแรงบันดาลใจที่จะใช้สินค้าและบริการ ก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างองค์กรกับลูกค้ารวมถึงสาธารณชน</p>	<p>30. ท่านสามารถทำงานอย่างมีความสุขไปพร้อม ๆ กับการตอบสนองความต้องการในชีวิตของตนเองได้</p> <p>31. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม</p> <p>32. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำมีส่วนในการรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>33. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจต่อชื่อเสียงขององค์กรที่มีต่อสังคม</p> <p>34. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร</p> <p>35. ท่านรู้สึกผูกพันกับภารกิจขององค์กรที่มีต่อสังคม</p>

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	รายการข้อคำถาม
คุณภาพชีวิตการทำงาน	8.ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การที่พนักงานมีสิทธิและสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้มีแนวปฏิบัติระเบียบ วัฒนธรรมในองค์การที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน มีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งมีมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม เป็นการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สำหรับองค์การที่มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีจะให้สิทธิพนักงานในหลายด้าน ๆ เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น โดยลักษณะการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือการมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม โดยการทำ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมบุคคลและความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงการนำเอาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบุคคล มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองหรือพนักงานในองค์การ เพื่อให้มีพฤติกรรมที่ดีสามารถเข้าใจ ยอมรับ และเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถป้องกันปัญหาในการสร้างมนุษยสัมพันธ์และแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดจากสาเหตุความแตกต่างระหว่างบุคคลที่เหมาะสม	36. ท่านสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ 37. วัฒนธรรมในองค์การของท่านเอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล 38. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาค 39. ท่านอยู่ในองค์การที่มีการยอมรับความขัดแย้งทางความคิด 40. องค์การของท่านมีมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	รายการข้อความ
<p>ความสุขในการทำงาน</p>	<p>ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจังหวัดสกลนครที่มีต่อตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลอบปล้ำ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้ที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี บุคคลปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุข สนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป</p>	

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	รายการข้อคำถาม
<p>ความสุขในการทำงาน</p>	<p>1.ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงานโดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานกับสังคม การทำงานเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร การให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน ย่อมก่อให้เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงาน กับบุคลากรต่าง ๆ และมีความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรัก และความปรารถนาดีต่อกัน</p>	<p>1. ท่านมีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน 3. ท่านมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน 4. ท่านมีการสนทนากับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตร 5. ท่านมีความสุขที่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</p>
<p>ความสุขในการทำงาน</p>	<p>2.ด้านความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับการทำงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน มีความกระตือรือร้น ตื่นเต้นดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุข และเมื่อได้ปฏิบัติงานก็มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบต่องานที่ได้รับการมอบหมาย</p>	<p>6. ท่านรักในงานที่รับผิดชอบ 7. ท่านผูกพันกับงานที่รับผิดชอบ 8. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ 9. ท่านมีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน 10. ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุข</p>

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	รายการข้อคำถาม
ความสุขในการทำงาน	3.ด้านความสำเร็จใน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้จนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการ พัฒนา	11. ท่านรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้จนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 12. ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน 13. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ 14. ท่านมีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การในการทำงานไปในทางบวก 15.ท่านมีความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ
ความสุขในการทำงาน	4.ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและ ความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติ โดยได้รับ การยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจ จากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับผู้ร่วมงาน ได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง	16. ท่านรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับ 17. ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน 18. ท่านได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชา 19. เพื่อนร่วมงานของท่านรับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ท่านได้ปฏิบัติ 20. ท่านมีกาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	รายการข้อคำถาม
ความผูกพันต่อองค์การ	สภาวะทางจิตใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนครจังหวัดสกลนครที่มีต่อองค์การของตน มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์การ และการมีจิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	
ความผูกพันต่อองค์การ	1.ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การเพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การคนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์การกำลังทำอยู่และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์การกำลังดำเนินการให้เกิดเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การหรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นพนักงานอาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็นก็อาจจะลาออกไป	<ol style="list-style-type: none"> 1. ท่านมีความต้องการปฏิบัติงานที่นี่ต่อไป 2. ท่านมีเป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับองค์การ 3. ท่านพร้อมปฏิบัติตามค่านิยมองค์การ 4. ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปพร้อม ๆ กับองค์การ 5. ท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์การ

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	รายการข้อความ
<p>ความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>2.ความผูกพันด้านการคง หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านไป เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุมีรูปภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง</p>	<p>6. ท่านเชื่อว่าองค์กรของท่านดีที่สุดในที่สุด 7. ท่านเชื่อว่ารายได้ที่องค์กรให้ท่านมีความเหมาะสมกว่าที่อื่น 8. ท่านเชื่อว่า จะปฏิบัติงานที่องค์กรนี้จนเกษียณ 9. ท่านเชื่อว่าทำงานที่องค์กรมีความมั่นคง 10. ท่านจะไม่ยอมลาออกจากองค์กร</p>
<p>ความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น จะคิดอย่างไรหากตนลาออกคนอื่นเหล่านี้ไม่อยากจะให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก</p>	<p>11. ท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะความคาดหวังของครอบครัว 12. ท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะหน้าตาทางสังคม 13. ท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะความเชื่อมั่นของเพื่อนร่วมงาน 14. ท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะความเชื่อมั่นของผู้บังคับบัญชา 15. ท่านไม่ลาออกจากองค์กรนี้เพราะไม่อยากทำให้ใครผิดหวัง</p>

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยัง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการดำเนินการเข้าไปเก็บข้อมูลในครั้งนี้

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง จำนวน 250 คน

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้นำคะแนนมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ติดตั้งโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้วมาลงบันทึกหาลำดับข้อมูล

5.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และแสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage)

5.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 1 2 และ 3 เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร รวมไปถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาถึงอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 250 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 5 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 6 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 7 อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ข้อมูลสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายข้อมูล ดังนี้

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ย(mean)

S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

B หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Beta หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

a หมายถึง ค่าคงที่

- t หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบตัวแปรอิสระใดบ้างที่พยากรณ์ตัวแปรตามได้บ้าง
- P หมายถึง ค่าความน่าจะเป็น (p-value)
- R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
- R Square หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ หรือ ตัวแปรอิสระทั้งหมดที่อยู่ในสมการอธิบายการผันแปรตัวแปรตามได้มากน้อยเพียงใด
- F หมายถึง วิเคราะห์ความแปรปรวน
- * หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ .05
- Y หมายถึง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
- X₁ หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- X₂ หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
- X₃ หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ
- X₄ หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล
- X₅ หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย
- X₆ หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
- X₇ หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
- X₈ หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล
- Y หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
- X₁ หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- X₂ หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
- X₃ หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ
- X₄ หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล
- X₅ หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย
- X₆ หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
- X₇ หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
- X₈ หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

- Y หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
- X₁ หมายถึง ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์
- X₂ หมายถึง ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน
- X₃ หมายถึง ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน
- X₄ หมายถึง ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 250 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	93	37.20
หญิง	157	62.80
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.80 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 37.20

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
20-30 ปี	51	21.00
31-40 ปี	102	40.80
41-50 ปี	78	31.20
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	19	7.00
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.80 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.20 อายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.00 อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.00 และยังไม่พบว่ามีบุคลากรรองคณาธิการบริหารส่วนจังหวัด สกลนครที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 0

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านสถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	78	31.20
มีคู่รัก/สมรส	154	61.60
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	18	7.20
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/มีคู่รัก คิดเป็นร้อยละ 61.60 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 31.20 และมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 7.20

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	10.80
ปริญญาตรี	187	74.80
สูงกว่าปริญญาตรี	36	14.40
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.80 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.40 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.80

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	74	30.00
ลูกจ้างประจำ	15	5.00
พนักงานจ้าง	161	65.00
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมาเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 30.00 และเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 5.00

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 9,000 บาท	5	2.00
9,000-15,000 บาท	122	48.80
15,001-20,000 บาท	32	12.80
20,001-25,000 บาท	46	18.40
ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป	45	18.00
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.80 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.40 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.80 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	7	2.80
1-3 ปี	26	10.40
4-6 ปี	69	27.60
7-9 ปี	68	27.20
มากกว่า 9 ปี ขึ้นไป	80	32.00
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.60 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.20 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.40 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.80

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตารางที่ 4.8-4.16

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	(n = 250)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.75	0.72	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.75	0.81	มาก
ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	3.81	0.74	มาก
ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	3.98	0.66	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	3.95	0.69	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	4.03	0.61	มาก
ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.97	0.64	มาก
ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล	3.89	0.69	มาก
รวม	3.89	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D.=0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D.=0.61) รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D.= 0.66) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D.= 0.72) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	(n = 250)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ถูกต้องตามกฎหมาย	4.08	0.76	มาก
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ	3.54	0.91	มาก
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม	3.85	0.82	มาก
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่น่าพึงพอใจ จูงใจให้ทำงานต่อ	3.76	0.87	มาก
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ	3.54	1.05	มาก
รวม	3.75	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D.= 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D.= 0.76) รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (S.D.= 0.82) และท่านได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ 3.54 (S.D.= 1.05) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	(n = 250)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพการทำงาน	3.90	0.91	มาก
2. ท่านได้รับโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถ	3.90	0.88	มาก
3. ท่านมีโอกาสดำเนินการที่สูงขึ้น	3.65	0.99	มาก
4. ท่านมีโอกาสดำเนินการที่สูงขึ้น	3.57	1.05	มาก
5. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ	3.72	0.97	มาก
รวม	3.75	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D.= 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (S.D.= 0.91) รองลงมาคือ ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (S.D.= 0.97) และท่านมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (S.D.= 1.05) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	(n = 250)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ	3.88	0.83	มาก
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.80	0.86	มาก
3. ท่านมีการนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนากระบวนการทำงาน	3.86	0.79	มาก
4. ท่านเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อยู่เสมอ	3.72	0.95	มาก
5. ท่านได้รับสัมพันธภาพที่ดีจากการอบรม	3.82	0.82	มาก
รวม	3.81	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D.= 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (S.D.=0.83) รองลงมาคือ ท่านมีการนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนากระบวนการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (S.D.=0.79) และท่านเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (S.D.= 0.95) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	(n = 250)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านรู้สึกมีคุณค่าต่อที่ทำงาน	3.96	0.82	มาก
2. ท่านได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากที่ทำงาน	3.95	0.80	มาก
3. ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.76	มาก
4. ท่านได้รับความไว้วางใจและความจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.73	มาก
5. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.73	มาก
รวม	3.98	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D.=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D.= 0.73) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมีคุณค่าต่อที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D.= 0.82) และท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D.= 0.76) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	(n = 250)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม	3.93	0.81	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	3.93	0.79	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับงาน	4.00	0.77	มาก
4. ท่านปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับการทำงาน	3.94	0.77	มาก
5. ท่านปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่น่าพึงพอใจ	3.97	0.83	มาก
รวม	3.95	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านปฏิบัติงานโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D.= 0.77) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่น่าพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D.= 0.83) และท่านปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D.=0.79) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	(n = 250)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	4.06	0.69	มาก
2. ท่านมีช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานการมีสัปดาห์ที่ เหมาะสม	4.00	0.70	มาก
3. ท่านบริหารทั้งเวลางานและเวลาส่วนตัวได้อย่าง เหมาะสม	4.06	0.75	มาก
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อช่วงเวลาการปฏิบัติงานของท่าน	4.05	0.73	มาก
5. ท่านสามารถทำงานอย่างมีความสุขไปพร้อม ๆ กับการ ตอบสนองความต้องการในชีวิตของตนเองได้	3.99	0.74	มาก
รวม	4.03	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D.= 0.75) รองลงมาคือ ท่านมีความพึงพอใจต่อช่วงเวลาการปฏิบัติงานของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D.= 0.73) และท่านสามารถทำงานอย่างมีความสุขไปพร้อม ๆ กับการตอบสนองความต้องการในชีวิตของตนเองได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D.= 0.74) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	(n = 250)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.96	0.72	มาก
2. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม	3.95	0.73	มาก
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจต่อชื่อเสียงองค์กรที่มีต่อสังคม	4.02	0.74	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่ องค์กร	3.94	0.76	มาก
5. ท่านรู้สึกผูกพันกับภารกิจขององค์กรที่มีต่อสังคม	4.00	0.77	มาก
รวม	3.97	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D.= 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกภาคภูมิใจต่อชื่อเสียงองค์กรที่มีต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D.= 0.74) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกผูกพันกับภารกิจขององค์กรที่มีต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D.= 0.77) และท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D.= 0.76) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล	(n = 250)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้	3.91	0.82	มาก
2. วัฒนธรรมในองค์การของท่านเอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล	3.85	0.79	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาค	3.92	0.74	มาก
4. ท่านอยู่ในองค์การที่มีการยอมรับความขัดแย้งทางความคิด	3.83	0.80	มาก
5. องค์การของท่านมีมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน	3.91	0.87	มาก
รวม	3.89	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาคมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (S.D.=0.74) รองลงมาคือ องค์การของท่านมีมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D.= 0.87) และท่านอยู่ในองค์การที่มีการยอมรับความขัดแย้งทางความคิดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (S.D.= 0.80) อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตารางที่ 4.17-4.21

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	(n = 250)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.05	0.69	มาก
ด้านความรักในงาน	4.04	0.67	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน	4.07	0.68	มาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.99	0.67	มาก
รวม	4.04	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความสุขในการทำงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D.= 0.68) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D.= 0.69) และด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D.= 0.67) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์	(n = 250)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.71	มาก
3. ท่านมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อน ร่วมงาน	4.02	0.78	มาก
4. ท่านมีการสนทนากับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตร	4.05	0.80	มาก
5. ท่านมีความสุขที่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.80	มาก
รวม	4.05	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความสุขในการทำงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D.= 0.71) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขที่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D.= 0.80) และท่านมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D.= 0.78) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความรักในงาน

ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน	(n = 250)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านรักในงานที่รับผิดชอบ	3.99	0.74	มาก
2. ท่านผูกพันกับงานที่รับผิดชอบ	4.01	0.76	มาก
3. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.03	0.80	มาก
4. ท่านมีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน	4.04	0.77	มาก
5. ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุข	4.10	0.75	มาก
รวม	4.04	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความสุขในการทำงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความรักในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุขมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D.= 0.75) รองลงมาคือ ท่านมีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D.= 0.77) และท่านรักในงานที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D.= 0.74) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน

ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน	(n = 250)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้จนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.10	0.74	มาก
2. ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน	4.04	0.79	มาก
3. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ	4.10	0.76	มาก
4. ท่านมีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก	4.02	0.79	มาก
5. ท่านมีความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.09	0.77	มาก
รวม	4.07	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความสุขในการทำงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D.= 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D.= 0.76) รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D.= 0.77) และท่านมีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D.= 0.79) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ	(n = 250)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับ	3.99	0.73	มาก
2. ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.72	มาก
3. ท่านได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชา	3.99	0.74	มาก
4. เพื่อนร่วมงานของท่านรับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่อง งานที่ท่านได้ปฏิบัติ	4.00	0.81	มาก
5. ท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับเพื่อนร่วมงาน	4.02	0.80	มาก
รวม	3.99	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ความสุขในการทำงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.80) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านรับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ท่านได้ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D. = 0.81) และท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D.= 0.72) อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตารางที่ 4.22-4.25

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	(n = 250)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ความผูกพันด้านจิตใจ	4.04	0.65	มาก
ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.98	0.69	มาก
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.84	0.83	มาก
รวม	3.96	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D.= 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D.=0.65) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D.= 0.69) และความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (S.D.= 0.83) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านจิตใจ

ความผูกพันด้านจิตใจ	(n = 250)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีความต้องการปฏิบัติงานที่นี้ต่อไป	4.08	0.72	มาก
2. ท่านมีเป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับองค์กร	4.04	0.73	มาก
3. ท่านพร้อมปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร	4.01	0.75	มาก
4. ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปพร้อม ๆ กับองค์กร	4.02	0.78	มาก
5. ท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์กร	4.08	0.77	มาก
รวม	4.04	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจของของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อ พบว่า ท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D.= 0.77) รองลงมาคือ ท่านมีเป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D.= 0.73) และท่านพร้อมปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D.= 0.75) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการคงอยู่

ความผูกพันด้านการคงอยู่	(n = 250)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านเชื่อว่าองค์กรของท่านดีที่สุด	4.01	0.74	มาก
2. ท่านเชื่อว่ารายได้ที่องค์กรให้ท่านมีความเหมาะสมกว่าที่อื่น	3.92	0.80	มาก
3. ท่านเชื่อว่า จะปฏิบัติงานที่องค์กรนี้จนเกษียณ	3.98	0.94	มาก
4. ท่านเชื่อว่าทำงานที่องค์กรมีความมั่นคง	4.02	0.88	มาก
5. ท่านจะไม่ยอมลาออกจากองค์กร	3.99	0.90	มาก
รวม	3.98	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ของบุคลากรองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเชื่อว่าทำงานที่องค์กรมีความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D.= 0.88) รองลงมาคือ ท่านเชื่อว่าองค์กรของท่านดีที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.74) และท่านเชื่อว่า รายได้ที่องค์กรให้ท่านมีความเหมาะสมกว่าที่อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (S.D. = 0.80) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	(n = 250)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะความคาดหวังของ ครอบครัว	4.01	0.87	มาก
2. ท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะหน้าตาทางสังคม	3.75	0.98	มาก
3. ท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะความเชื่อมั่นของเพื่อน ร่วมงาน	3.78	1.00	มาก
4. ท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะความเชื่อมั่นของ ผู้บังคับบัญชา	3.88	0.93	มาก
5. ท่านไม่ลาออกจากองค์กรนี้เพราะไม่ยอมทำให้ใคร ผิดหวัง	3.80	1.01	มาก
รวม	3.84	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของของบุคลากรองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (S.D.= 0.83) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะความคาดหวังของครอบครัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D.= 0.87) รองลงมาคือ ท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะความเชื่อมั่นของผู้บังคับบัญชามี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (S.D.= 0.93) และท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะหน้าตาทางสังคมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.75 (S.D.= 0.98) อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 5 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของ บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ในการศึกษา อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของของบุคลากรองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และกำหนดวิธีในการนำตัวแปรเข้าสมการถดถอย (Method) แบบ Enter ซึ่งเป็นวิธีการนำตัวแปร

อิสระทุกตัวที่ศึกษาเข้าสู่สมการ เพื่อที่จะทราบว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลหรือไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังแสดงในตารางที่ 4.26

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์ (คุณภาพชีวิตในการทำงาน)	B	Beta	t	p-value
ค่าคงที่ (a)	0.51	-	3.13*	0.00
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.05	0.06	1.17	0.24
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	-0.05	-0.06	-0.97	0.33
การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	-0.08	-0.10	-1.56	0.12
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	0.18	0.20	3.18*	0.00
สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	0.15	0.17	2.67*	0.01
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	0.31	0.32	4.72*	0.00
การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.27	0.28	4.64*	0.00
การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล	0.05	0.06	0.90	0.37

R = 0.824, R Square = 0.680, F = 63.91*, p-value = 0.00

*p<.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ (F = 63.91, p-value < .05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณภาพ

ชีวิตในการทำงาน จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.824 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ตัวแปรตาม (ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร) ได้เท่ากับร้อยละ 68

เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในแต่ละตัว พบว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีอิทธิพลมากที่สุด ซึ่งมีค่า Beta เท่ากับ 0.32 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งมีค่า Beta เท่ากับ 0.28 ถัดมาคือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งมีค่า Beta เท่ากับ 0.20 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ซึ่งมีค่า Beta เท่ากับ 0.17 ตามลำดับ โดยสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบเพื่อใช้ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ดังนี้

$$Y = 0.51 + 0.05X_1 - 0.05X_2 - 0.08X_3 + 0.18X_4 + 0.15X_5 + 0.31X_6 + 0.27X_7 + 0.05X_8$$

เมื่อ	Y	คือ	ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
	X ₁	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
	X ₂	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
	X ₃	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ
	X ₄	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
	X ₅	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย
	X ₆	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
	X ₇	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
	X ₈	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

ตอนที่ 6 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ในการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และกำหนดวิธีในการนำตัวแปรเข้าสมการถดถอย (Method) แบบ Enter ซึ่งเป็นวิธีการนำตัวแปรอิสระทุกตัวที่ศึกษาเข้าสู่สมการ เพื่อที่จะทราบว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลหรือไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังแสดงในตารางที่ 4.27

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร



ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์ (คุณภาพชีวิตในการทำงาน)	B	Beta	t	p-value
ค่าคงที่ (a)	1.02	-	4.87*	0.00
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.01	0.02	0.26	0.79
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	0.11	0.15	1.86	0.06
การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	0.03	0.03	0.38	0.70
สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	0.05	0.05	0.69	0.49
สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	0.18	0.20	2.49*	0.01
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	0.13	0.13	1.49	0.14
การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.12	0.12	1.62	0.11
การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล	0.11	0.13	1.62	0.11

R = 0.708, R Square = 0.501, F = 29.45*, p-value = 0.00

*p<.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ ($F = 29.45$, $p\text{-value} < 0.05$) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.708 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร) ได้เท่ากับร้อยละ 50

เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งมีเพียงปัจจัยเดียว คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.20 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเพื่อใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ดังนี้

$$Y = 1.02 + 0.01X_1 - 0.11X_2 - 0.03X_3 + 0.05X_4 + 0.18X_5 + 0.13X_6 + 0.12X_7 + 0.11X_8$$

เมื่อ	Y	คือ	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
	X ₁	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
	X ₂	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
	X ₃	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ
	X ₄	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
	X ₅	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย
	X ₆	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
	X ₇	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
	X ₈	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

ตอนที่ 7 อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ในการศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และกำหนดวิธีในการนำตัวแปรเข้าสมการถดถอย (Method) แบบ Enter ซึ่งเป็นวิธีการนำตัวแปรอิสระทุกตัวที่ศึกษาเข้าสู่สมการ เพื่อที่จะทราบว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลหรือไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังแสดงในตารางที่ 4.28

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

H₀: ความสุขในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

H₁: ความสุขในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์ (ความสุขในการทำงาน)	B	Beta	t	p-value
(ค่าคงที่)	0.89	-	5.15*	0.00
การติดต่อสัมพันธ์	0.02	0.02	0.29	0.78
ความรักในงาน	0.10	0.11	1.54	0.12
ความสำเร็จในงาน	0.17	0.18	2.46*	0.01
การเป็นที่ยอมรับ	0.48	0.52	7.85*	0.00

R = 0.766, R Square = 0.587, F = 87.12*, p-value = 0.00

*p<.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ (F = 87.12, p-value < 0.05) จึงปฏิเสธสมมติหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ความสุขในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสุขในการทำงาน จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.766 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร) ได้เท่ากับร้อยละ 58

เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ (ความสุขในการทำงาน) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในแต่ละตัว พบว่า ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลมากที่สุด ซึ่งมีค่า Beta เท่ากับ 0.52 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ซึ่งมีค่า Beta เท่ากับ 0.18 ตามลำดับ โดยสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบเพื่อใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ดังนี้

$$Y = 0.89 + 0.02X_1 - 0.10X_2 - 0.17X_3 + 0.48X_4$$

เมื่อ	Y	คือ	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
	X ₁	คือ	ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์
	X ₂	คือ	ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน
	X ₃	คือ	ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน
	X ₄	คือ	ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ผู้วิจัยสามารถสรุปผลของการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์งานวิจัย

- 1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
- 1.1.2 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
- 1.1.3 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
- 1.1.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

1.2 สมมติฐานการวิจัย

- 1.2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
- 1.2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
- 1.2.3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

1.3 วิธีการดำเนินการวิจัย

- 1.3.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 608 คน
- 1.3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

จำนวน 250 คน ได้จากวิธีการสุ่มอย่างง่าย ใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

1.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 7 ข้อใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีข้อคำถามจำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล โดยใช้มาตราการประเมินตัววัดของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยมีข้อคำถามจำนวน 4 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยใช้มาตราการประเมินตัววัดของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีข้อคำถามจำนวน 3 ด้าน ประกอบไปด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ใช้มาตราการประเมินตัววัดของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 15 ข้อ

1.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจาก สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยัง ผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการดำเนินการเข้าไปเก็บข้อมูลในครั้งนี้

2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง จำนวน 250 คน

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

4) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้นำคะแนนมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติต่อไป

1.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยนี้ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1.4 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.4.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 อายุระหว่าง 31-40 ปีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 สถานภาพสมรส/มีคู่รักจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60 การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80 มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างจำนวน 161คนคิดเป็นร้อยละ 65.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,000-15,000 บาทจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไปจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00

1.4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D.= 0.61) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D.= 0.66) ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D.= 0.64) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D.= 0.69) ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D.= 0.69) ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D.= 0.74) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D.= 0.72) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D.= 0.81) โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D.= 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D.= 0.76) รองลงมาคือ ท่านได้รับ

ค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (S.D.= 0.82) และท่านได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ 3.54 (S.D.= 1.05) อยู่ในระดับมาก

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D.= 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (S.D.= 0.91) รองลงมาคือ ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (S.D.= 0.97) และท่านมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (S.D.= 1.05) อยู่ในระดับมาก

3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D.= 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (S.D.= 0.83) รองลงมาคือ ท่านมีการนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนากระบวนการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (S.D.= 0.79) และท่านเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (S.D.= 0.95) อยู่ในระดับมาก

4) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D.= 0.73) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมีคุณค่าต่อที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D.= 0.82) และท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D.= 0.76) อยู่ในระดับมาก

5) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านปฏิบัติงานโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D.= 0.77) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่น่าพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D.= 0.83) และท่านปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D.= 0.79) อยู่ในระดับมาก

6) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D.= 0.75) รองลงมาคือ ท่านมีความพึงพอใจต่อช่วงเวลาการปฏิบัติงานของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D.= 0.73) และท่านสามารถทำงานอย่างมีความสุขไปพร้อม ๆ กับการตอบสนองความต้องการในชีวิตของตนเองได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D.= 0.74) อยู่ในระดับมาก

7) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D.= 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกภาคภูมิใจต่อชื่อเสียงองค์กรที่มีต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D.= 0.74) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกผูกพันกับภารกิจขององค์กรที่มีต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D.= 0.77) และท่านรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D.= 0.76) อยู่ในระดับมาก

8) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาคมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (S.D.=0.74) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D.= 0.87) และท่านอยู่ในองค์กรที่มีการยอมรับความขัดแย้งทางความคิดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (S.D.= 0.80) อยู่ในระดับมาก

1.4.3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D.= 0.68) ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D.= 0.69) ด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D.= 0.67) และด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D.= 0.67) โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1) ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D.= 0.71) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขที่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D.= 0.80) และท่านมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D.= 0.78) อยู่ในระดับมาก

2) ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุขมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D.= 0.75) รองลงมาคือ ท่านมีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D.= 0.77) และท่านรักในงานที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D.= 0.74) อยู่ในระดับมาก

3) ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D.= 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D.= 0.76) รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจในการพัฒนา

และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D.= 0.77) และท่านมีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D.= 0.79) อยู่ในระดับมาก

4) ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.80) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านรับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ท่านได้ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D. = 0.81) และท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D.= 0.72) อยู่ในระดับมาก

1.4.4 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96(S.D.= 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D.=0.65) ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D.= 0.69) และความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (S.D.= 0.83) โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1) ความผูกพันด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D.= 0.77) รองลงมาคือ ท่านมีเป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D.= 0.73)และท่านพร้อมปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D.= 0.75) อยู่ในระดับมาก

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเชื่อว่าทำงานที่องค์กรมีความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D.= 0.88) รองลงมาคือ ท่านเชื่อว่าองค์กรของท่านที่ดีที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.74) และท่านเชื่อว่ารายได้ที่องค์กรให้ท่านมีความเหมาะสมกว่าที่อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (S.D. = 0.80) อยู่ในระดับมาก

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (S.D.= 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะความคาดหวังของครอบครัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D.= 0.87) รองลงมาคือ ท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะความเชื่อมั่นของผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (S.D.= 0.93) และท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะหน้าตาทางสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D.= 0.98) อยู่ในระดับมาก

1.4.5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพล

ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ถัดมาคือ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ตามลำดับ

1.4.6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

1.4.7 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า ความสุขในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ ความสำเร็จในงาน ตามลำดับ

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาถึงอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สกลนคร

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม การบริหารทั้งเวลางานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม รวมไปถึงการมีความพึงพอใจต่อช่วงเวลาการปฏิบัติงานของตนเอง แสดงให้เห็นว่าความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ

ค่าตอบแทน รางวัลหรือตำแหน่ง แต่กลับเป็นความสมดุลระหว่างเวลาของการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกายที่ต้องการปริมาณงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และจิตใจที่ต้องการความสุขจากเวลาพักผ่อน นอกเวลาการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ นิรมล กุลพญา (2556, น. 16) ซึ่งได้มีการอธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่แตกต่างกันไปตามความสามารถในการรับรู้ของพนักงาน ที่มีต่อชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล ให้สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเมื่อมีผลงานที่ดีก็จะเป็นที่ยอมรับในสังคม ทำให้รู้สึกพึงพอใจในงานของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งผลการศึกษาของ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2560) ยังพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมไปถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

2.2 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผลการศึกษาในด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้จนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ และการมีความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ แสดงให้เห็นว่าการมอบหมายงานที่ท้าทาย เป็นเครื่องแสดงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร และเมื่อบุคลากรสามารถทำงานที่ท้าทายดังกล่าวให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมก่อให้เกิดความสุขในการทำงานได้ สอดคล้องกับความหมายของความสุขในการทำงาน ที่ให้ความหมายโดย Diener (อ้างถึงใน อรรถพร คงเชียว, 2554, น.15) ซึ่งได้มีการอธิบายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ นอกจากนี้ผลการศึกษาดังกล่าว ยังสอดคล้องกับ Manion (2003, pp, น. 652-655) ที่ได้มีการอธิบายเกี่ยวกับหนึ่งในองค์ประกอบของความสุข ว่าเป็นเรื่องของความสำเร็จในงาน (Work achievement) โดยเป็นการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้จนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา รวมไปถึง Steers (1977, น.46-75) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่าความทำ

ทายของงาน โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม ถือเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การอีกด้วย

2.3 ระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การสูงสุด คือ ความผูกพันด้านจิตใจ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการปฏิบัติงานที่นี้ต่อไป ความพร้อมให้ความช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์การ และมีเป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับองค์การ เป็นต้น ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับ Porter, Steers, Mowday and Boulian (1974, น.603) ที่ได้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ว่าหมายถึงลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งมีลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ มีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ และมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2560) ซึ่งได้มีการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยผลการศึกษาพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการคงอยู่กับองค์การ แสดงให้เห็นว่า องค์การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง ย่อมมีอัตราการลาออกต่ำ ส่งผลให้การบริหารงาน และความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

จากผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน แสดงให้เห็นว่า ทุกปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อกันและมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมมีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์การในที่สุด

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2560) ได้มีการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว เป็นสิ่งนี้สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยทางด้านวัตถุ เช่น เงิน หรือการเลื่อนตำแหน่ง ไม่ได้เป็นสิ่งที่บุคลากรต้องการสูงสุด หากแต่เป็นปริมาณงานที่เหมาะสมกับเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร คือ สภาพแวดล้อมที่ดีและความปลอดภัย ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญสถานที่และความปลอดภัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมีสอดคล้องกับการทำงานอย่างเหมาะสม อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง ความสะอาด เครื่องมือที่ทันสมัย มีบรรยากาศที่ดีและปลอดภัย เป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

3.1.3 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร คือ การเป็นที่ยอมรับ ดังนั้น หากองค์กรต้องการยกระดับให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญในการยอมรับ ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับผู้ร่วมงานเพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสุขยินดีในการทำงานมีความคิดในทางบวก ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรขององค์การเอกชน เพื่อให้เห็นผลการวิจัยที่ครอบคลุม และมีมิติที่หลากหลายมากขึ้น

3.2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นกาวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเชิงสหสัมพันธ์เพียงอย่างเดียว ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องที่ชัดเจนและมีประโยชน์มากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงาน
ชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ก้ำวหน้า สงเนียม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง การประชุม
วิชาการเสนอผลงานระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 2 หน้า 1895-1904.
- เกษศิริรินทร์ ไชยสงคราม. (2553). *การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทที่ได้รับรางวัลจาก
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทางด้านผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมประจำปี 2551
และบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน
จากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต).
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย*. (ดุขฎิณิพนธ์
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- คณากร สุขคันธรักษ์. (2560). *อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจ
อยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลัง
อำนาจในงาน แรงจูงใจไม่ล้มฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กรุงเทพมหานคร*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์. (2556). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุข*. กรุงเทพฯ: ศูนย์องค์กรสุขภาวะ
(Happy Workplace Center).
- ชุตินา ทองคำพันธุ์. (2560). *การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหาร
ส่วนตำบล เทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง ในอำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัชณิชา ทนนทา. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วน
พระมหากษัตริย์*. (สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรปริญญามหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559). *ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ดุสิตา เครือคำปิว. (2551). *ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพวัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ถิธรัตน์ พิมพ์ภรณ์. (2559). *ความสุขในการทำงาน : ความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในอุตสาหกรรมบริการ วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์ 18(2) กรกฎาคม – ธันวาคม 2559* หน้า 113-126.
- ฉันทวี ประกอบของ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*.
- นทีรีย เกรียงชัยพร. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค. วารสารรัชต์ภาคย์ 13(30) น.71-82*.
- นาวี อุดร. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด 12.(1) หน้า 213-222*.
- นิรมล กุลพญา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม*. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด:กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- พรพนา พัชรักษา. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ. (2552). *ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัยการวัด และงานวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.*
- มันทนา เพชรมณี. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างรับเหมาช่วงภายหลังประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.*
- มัลลิกา เมฆรา. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- มณีกาญจน์ เวียงรัตน์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*
- เมธาพร ผังลักษณ์. (2559). *ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (งานนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*
- รัศมี อิสลาม. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการบินฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้นดิน: กรณีศึกษาสายการบินไทยไลอ้อนแอร์. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี 13(2), น.265-282.*
- ลดาดพร เอกพานิช. (2563). *พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 14(1)มกราคม-มิถุนายน 2563, 174-193.*
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, ปทุมธานี.*
- ศิริประภา นระแก้ว. (2553). *คุณภาพชีวิตแรงงานภายใต้ มทร. 8001-2546. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.*

- ศิลาพร กันทา. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. *วารสารวิจัยและองค์การปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)* 9(1) น.120-134.
- สายธาร ทองอร่าม. (2550). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2562). ผลสำรวจความสุขภาพคนวัยทำงาน แสปี 8 สืบค้นจาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/49888-ผลสำรวจความสุขภาพคนวัยทำงาน%20แสปี%208%20.html>.
- อรรถพร คงเขียว. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุข ในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็น คอนฟีแดนท์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- อาริญา เสงทีทรัพย์ศิริ. (2558). ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- Aldag, R. J. and Brief, A. P. (1981). *Managing Organizational Behavior*. New York: West Publishing.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1993). *Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effect*. *Journal of Business Research*, 26, pp. 49 – 61.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links new comers commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 23(4), 52-55.
- Buchanan, I. B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- Cascio, W.F. (2003). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. 6th ed. Boston: McGraw-Hill Irwin.

- Drafke, M. W., and Kossen, S. (2002). *The Human Side of Organizations*. 8th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1993). *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 4th ed. Boston: Allyn & Baron.
- Hadi Farid, Zahra Izadi, Ismi Arif Ismail & Farhad Alipour. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university *The Social Science Journal*, 52: 1, 54-61, DOI: 10.1016 / j.soscij.2014.09.003.
- Kanter, Rasabeth M. (1968). Commitment and Social Organizational: A Study of Commitment Machanisms in Utopain Commitment. *American Journal of Sociological Review*.
- Manion, J. (2003). *Joy at work: Creating a positive work place*. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Marsh, R. M. and Mannari, H. (1977). *Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study*. *Administrative Science Quarterly*.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Newstrom, J.W. and Davis, K. (1997). *Organizational behavior: Human behavior at work*. 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice*. New York John Wiley & Sons.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers.
- Steers, R. M. (1977). *Antecedents and outcome of organizational commitment*. *Administrative Science Quarterly*, March, 46 -75.
- Steers, R.M. & L.W. Porter. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hall Book.
- Walton, Richard E. (1973). *Quality of Working Life: What is it?*. *Sloan Management Review*, 4 (7), 20-23.



ภาคผนวก

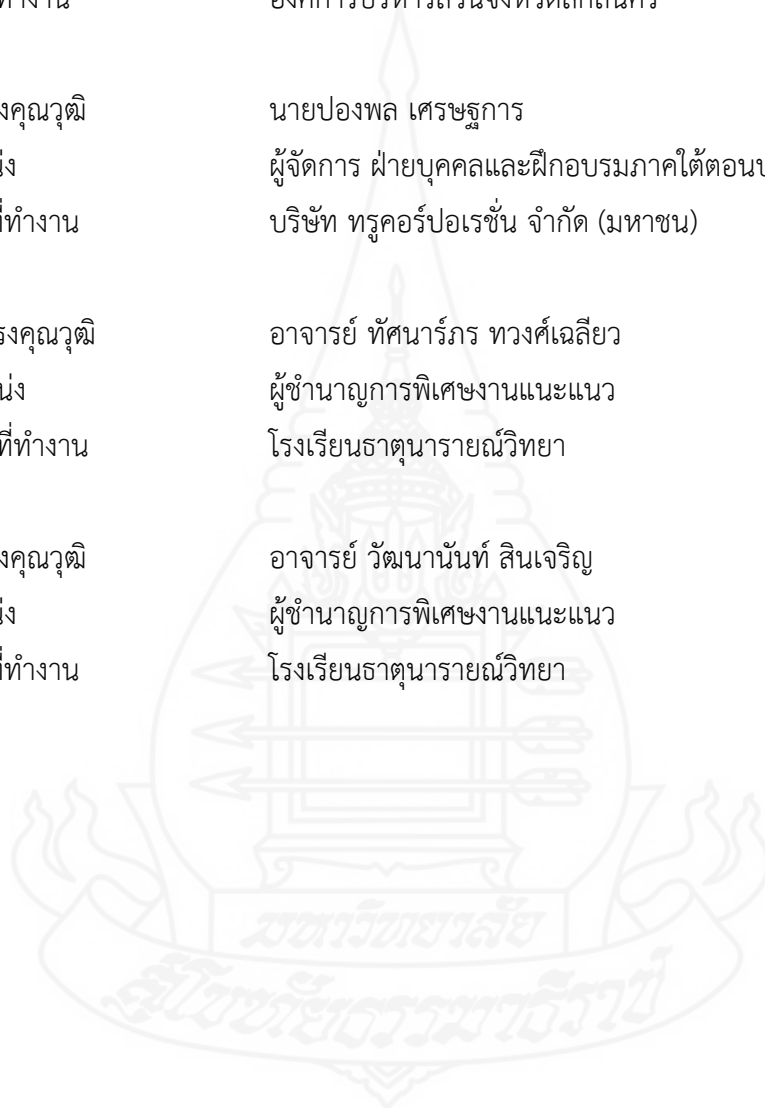
ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- | | |
|----------------------|--|
| 1. ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ | นายมานิตย์ ธิตย์พิพิธ |
| ตำแหน่ง | รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร |
| สถานที่ทำงาน | องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร |
| 2. ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ | นายป้องพล เศรษฐการ |
| ตำแหน่ง | ผู้จัดการ ฝ่ายบุคคลและฝึกอบรมภาคใต้ตอนบน |
| สถานที่ทำงาน | บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) |
| 3. ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ | อาจารย์ ทศนาร์ภร ทวงศ์เฉลียว |
| ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการพิเศษงานแนะแนว |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา |
| 4. ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ | อาจารย์ วัฒนานันท์ สินเจริญ |
| ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการพิเศษงานแนะแนว |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา |



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตการทำงานความสุขในการทำงานและ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน ระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็นส่วนตัวต่าง ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียวเท่านั้น

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ 1) ต่ำกว่า 20 ปี 2) 20-30 ปี
 3) 31-40 ปี 4) 41-50 ปี
 5) มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป
3. สถานภาพการสมรส 1) โสด 2) มีคู่รัก/สมรส
 3) หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษาสูงสุด 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี
 3) ปริญญาโทหรือสูงกว่า
5. ตำแหน่ง 1) ข้าราชการ 2) ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 1) ต่ำกว่า 9,000 บาท 2) 9,000-15,000 บาท
 3) 15,001-20,000 บาท 4) 20,001-25,000 บาท
 5) ตั้งแต่ 25,001 บาท ขึ้นไป

7. ระยะเวลา 1) ต่ำกว่า 1 ปี 2) 1-3 ปี
 ในการปฏิบัติงาน 3) 3-6 ปี 4) 6-9 ปี
 5) มากกว่า 9 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียวเท่านั้น

ระดับความคิดเห็น 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ถูกต้องตามกฎหมาย					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ					
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม					
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่น่าพึงพอใจ จูงใจให้ทำงานต่อ					
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง					
6. ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพการทำงาน					
7. ท่านได้รับโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถ					
8. ท่านมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น					
9. ท่านมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น					
10. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ					
ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ					
11. ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ					
12. ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
13. ท่านมีการนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนากระบวนการทำงาน					
14. ท่านเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อยู่เสมอ					
15. ท่านได้รับสัมพันธภาพที่ดีจากการอบรม					
ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล					
16. ท่านรู้สึกมีคุณค่าต่อที่ทำงาน					
17. ท่านได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากที่ทำงาน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
18. ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน					
19. ท่านได้รับความไว้วางใจและความจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน					
20. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย					
21. ท่านปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม					
22. ท่านปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย					
23. ท่านปฏิบัติงานโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับงาน					
24. ท่านปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับการทำงาน					
25. ท่านปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่น่าพึงพอใจ					
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน					
26. ท่านมีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
27. ท่านมีช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานการมีสัดส่วนที่เหมาะสม					
28. ท่านบริหารทั้งเวลางานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
29. ท่านมีความพึงพอใจต่อช่วงเวลาการปฏิบัติงานของท่าน					
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (ต่อ)					
30. ท่านสามารถทำงานอย่างมีความสุขไปพร้อม ๆ กับการตอบสนองความต้องการในชีวิตของตนเองได้					
ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
31. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
32. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม					
33. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจต่อชื่อเสียงองค์กรที่มีต่อสังคม					
34. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร					
35. ท่านรู้สึกผูกพันกับภารกิจขององค์กรที่มีต่อสังคม					
ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล					
36. ท่านสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้					
37. วัฒนธรรมในองค์กรของท่านเอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล					
38. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาค					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
39. ท่านอยู่ในองค์กรที่มีการยอมรับความขัดแย้งทางความคิด					
40. องค์กรของท่านมีมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียวเท่านั้น

ระดับความคิดเห็น 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง,

2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการติดต่อสัมพันธ์					
1. ท่านมีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
2. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
3. ท่านมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านมีการสนทนากับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตร					
5. ท่านมีความสุขที่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความรักในงาน					
6. ท่านรักในงานที่ได้รับผิดชอบ					
7. ท่านผูกพันกับงานที่ได้รับผิดชอบ					
8. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
9. ท่านมีความยินดีในสิ่งที่ตนเองประกอบของงาน					
10. ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุข					
ด้านความสำเร็จในงาน					
11. ท่านรับรู้วาทนปฏิบัติงานได้จนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
12. ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน					
13. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ					
14. ท่านมีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพท์การทำงานไปในทางบวก					

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
15. ท่านมีความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
ด้านการเป็นที่ยอมรับ					
16. ท่านรับรู้วาตนเองได้รับการยอมรับ					
17. ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน					
18. ท่านได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชา					
19. เพื่อนร่วมงานของท่านรับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ท่านได้ปฏิบัติ					
20. ท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียวเท่านั้น
ระดับความคิดเห็น 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความผูกพันด้านจิตใจ					
1. ท่านมีความต้องการปฏิบัติงานที่นี่ต่อไป					
2. ท่านมีเป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับองค์กร					
3. ท่านพร้อมปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร					
4. ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปพร้อม ๆ กับองค์กร					
5. ท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์กร					
ความผูกพันด้านการคงอยู่					
6. ท่านเชื่อว่าองค์กรของท่านดีที่สุด					
7. ท่านเชื่อว่ารายได้ที่องค์กรให้ท่านมีความเหมาะสมกว่าที่อื่น					
8. ท่านเชื่อว่า จะปฏิบัติงานที่องค์กรนี้จนเกษียณ					
9. ท่านเชื่อว่าทำงานที่องค์กรมีความมั่นคง					
10. ท่านจะไม่ยอมลาออกจากองค์กร					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
11. ท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะความคาดหวังของครอบครัว					
12. ท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะหน้าตาทางสังคม					
13. ท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะความเชื่อมั่นของเพื่อนร่วมงาน					
14. ท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะความเชื่อมั่นของผู้บังคับบัญชา					
15. ท่านไม่ลาออกจากองค์กรนี้เพราะไม่อยากทำให้ใครผิดหวัง					

ขอขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ค

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง
ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม



ตารางแสดงผลค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4		
1. ท่านได้รับคำตอบแทนที่ถูกต้องตามกฎหมาย	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. ท่านได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. ท่านได้รับคำตอบแทนที่อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4. ท่านได้รับคำตอบแทนที่น่าพึงพอใจ จูงใจให้ทำงานต่อ	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5. ท่านได้รับคำตอบแทนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง						
6. ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพการทำงาน	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7. ท่านได้รับโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8. ท่านมีโอกาสได้รับคำตอบแทนที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9. ท่านมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ						
11. ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12. ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13. ท่านมีการนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนากระบวนการทำงาน	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14. ท่านเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15. ท่านได้รับสัมพันธภาพที่ดีจากการอบรม	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4		
ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล						
16. ท่านรู้สึกมีคุณค่าต่อที่ทำงาน	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17. ท่านได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากที่ทำงาน	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18. ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19. ท่านได้รับความไว้วางใจและความจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย						
21. ท่านปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22. ท่านปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
23. ท่านปฏิบัติงานโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับงาน	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
24. ท่านปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับการทำงาน	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
25. ท่านปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่น่าพึงพอใจ	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน						
26. ท่านมีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
27. ท่านมีช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานการมีสัดส่วนที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
28. ท่านบริหารทั้งเวลางานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

รายการข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4		
29. ท่านมีความพึงพอใจต่อช่วงเวลาการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
30. ท่านสามารถทำงานอย่างมีความสุขไปพร้อม ๆ กับการตอบสนองความต้องการในชีวิตของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						
31. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
32. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
33. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจต่อชื่อเสียงองค์กรที่มีต่อสังคม	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
34. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
35. ท่านรู้สึกผูกพันกับภารกิจขององค์กรที่มีต่อสังคม	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล						
36. ท่านสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
37. วัฒนธรรมในองค์กรของท่านเอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
38. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
39. ท่านอยู่ในองค์กรที่มีการยอมรับความขัดแย้งทางความคิด	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
40. องค์กรของท่านมีมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ด้านการติดต่อสัมพันธ์						
รายการข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4		
1. ท่านมีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. ท่านมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อน ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4. ท่านมีการสนทนากับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตร	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5. ท่านมีความสุขที่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ด้านรักในงาน						
6. ท่านรักในงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7. ท่านผูกพันกับงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9. ท่านมีความยินดีในสิ่งที่ตนเองประกอบของงาน	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10. ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุข	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ด้านความสำเร็จในงาน						
11. ท่านรับรู้วาทนปฏิบัติงานใดจนบรรลุตามเป้า หมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12. ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14. ท่านมีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงาน ไปในทางบวก	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15. ท่านได้รับสัมพันธ์ภาพที่ดีจากการอบรม	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ด้านการเป็นที่ยอมรับ						
16. ท่านรับรู้วาทนเองได้รับการยอมรับ	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17. ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4		
18. ท่านได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นจาก ผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19. เพื่อนร่วมงานของท่านรับรู้ถึงความพยายาม เกี่ยวกับเรื่องงานที่ท่านได้ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20. ท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อน ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันด้านจิตใจ							
รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				ค่า IOC	แปลผล	
	1	2	3	4			
1. ท่านมีความต้องการปฏิบัติงานที่นี่ต่อไป	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
2. ท่านมีเป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับองค์กร	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
3. ท่านพร้อมปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
4. ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปพร้อม ๆ กับ องค์กร	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
5. ท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือการดำเนินงานของ องค์กร	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
ความผูกพันด้านการคงอยู่							
6. ท่านเชื่อว่าองค์กรของท่านดีที่สุด	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
7. ท่านเชื่อว่ารายได้ที่องค์กรให้ท่านมีความ เหมาะสมกว่าที่อื่น	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
8. ท่านเชื่อว่า จะปฏิบัติงานที่องค์กรนี้จนเกษียณ	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
9. ท่านเชื่อว่าทำงานที่องค์กรมีความมั่นคง	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
10. ท่านจะไม่ยอมลาออกจากองค์กร	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4		
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน						
11. ท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะความคาดหวัง ของครอบครัว	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12. ท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะหน้าตาทาง สังคม	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13. ท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะความเชื่อมั่น ของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14. ท่านต้องทำงานที่องค์กรนี้เพราะความเชื่อมั่น ของผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15. ท่านไม่ลาออกจากองค์กรนี้เพราะไม่อยากทำให้ ใครผิดหวัง	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.487	21	.522
2	.455	22	.340
3	.589	23	.377
4	.609	24	.507
5	.740	25	.479
6	.676	26	.497
7	.459	27	.401
8	.574	28	.578
9	.445	29	.605
10	.849	30	.374
11	.715	31	.803
12	.853	32	.696

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
13	.711	33	.603
14	.717	34	.660
15	.605	35	.685
16	.516	36	.809
17	.609	37	.643
18	.405	38	.663
19	.308	39	.855
20	.396	40	.680

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
41	.553	51	.790
42	.845	52	.789
43	.678	53	.845
44	.685	54	.846
45	.852	55	.791
46	.656	56	.450
47	.790	57	.642
48	.809	58	.506
49	.662	59	.738
50	.818	60	.457

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
61	.523	69	.607
62	.599	70	.414
63	.743	71	.275
64	.776	72	.625
65	.502	73	.644
66	.594	74	.758
67	.526	75	.534
68	.584		

ตารางแสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อที่	ค่าความเที่ยง	ข้อที่	ค่าความเที่ยง
1	.956	21	.956
2	.957	22	.957
3	.956	23	.957
4	.956	24	.956
5	.955	25	.956
6	.955	26	.956
7	.956	27	.957
8	.956	28	.956
9	.957	29	.956
10	.954	30	.957
11	.955	31	.955
12	.954	32	.955
13	.955	33	.956
14	.955	34	.955
15	.956	35	.955

ข้อที่	ค่าความเที่ยง	ข้อที่	ค่าความเที่ยง
16	.956	36	.954
17	.956	37	.955
18	.957	38	.955
19	.957	39	.954
20	.957	40	.955

ตารางแสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ข้อที่	ค่าความเที่ยง	ข้อที่	ค่าความเที่ยง
41	.957	51	.954
42	.954	52	.954
43	.956	53	.953
44	.956	54	.953
45	.953	55	.954
46	.956	56	.959
47	.954	57	.956
48	.954	58	.958
49	.956	59	.955
50	.954	60	.959

ตารางแสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	ค่าความเที่ยง	ข้อที่	ค่าความเที่ยง
61	.891	71	.899
62	.889	72	.886
63	.882	73	.885
64	.881	74	.879
65	.891	75	.891
66	.888		
67	.890		
68	.887		
69	.887		
70	.894		

ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .96



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาววรรณภา ศรีมุกดา
วัน เดือน ปีเกิด	8 มิถุนายน 2529
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2552 บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ (แขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สถานที่ทำงาน	บริษัท โตโยต้าสกลนคร จำกัด
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยผู้จัดการศูนย์บริการ บริษัท โตโยต้าสกลนคร จำกัด

