

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม  
QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
OF THE PERSONNEL OF THE LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS  
IN BANPHAENG DISTRICT, NAKHON PHANOM PROVINCE

ศิริัญญา แก่นพันธ์<sup>1\*</sup>, ชาตชัย อุดมกิจมงคล<sup>2</sup>, สามารถ อัยกร<sup>3</sup>

Sirinya Kanphan<sup>1\*</sup>, Chardchai Udomkijmongkol<sup>2</sup>, Samart Aiyakorn<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>1,2,3</sup>Master of Public Administration Program, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University

\*Corresponding author's e-mail: kanyarat\_k75@hotmail.com<sup>\*1</sup>, chardchai\_u@hotmail.com<sup>2</sup>, saamm\_5@hotmail.com<sup>3</sup>

Received: February 13, 2024

Revised: March 10, 2024

Accepted: June 13, 2024

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม 2) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม และ 3) เพื่อหาแนวทางพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม จำนวน 204 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์ระดับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม พบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 63.90 3) แนวทางพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ควรเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ด้านค่าตอบแทน

ที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### Abstract

The purposes of the study included the following: 1) To investigate the level of quality of work life and the organizational commitment of the personnel of the local administrative organizations in Ban Phaeng District, Nakhon Phanom Province; 2) To examine the influences of the quality of work life on the organizational commitment of the personnel of the local administrative organizations in Ban Phaeng District, Nakhon Phanom Province; and 3) To explore and gain guidelines for developing the organizational commitment of the personnel of the local administrative organizations in Ban Phaeng District, Nakhon Phanom Province. The sample group used in the research consisted of 204 personnel of the local administrative organizations in Ban Phaeng District, Nakhon Phanom Province. A questionnaire was used as a tool to collect the data, and the statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The findings were as follows: 1) The overall quality of work life and the organizational commitment of the personnel of the local administrative organizations in Ban Phaeng District, Nakhon Phanom Province, were at a high level. 2) Quality of work life could be used jointly to correctly predict the organizational commitment of the personnel of the local administrative organizations in Ban Phaeng District, Nakhon Phanom Province, at 63.90 percent, and 3) The guideline obtained for developing the organizational commitment of the personnel of the local administrative organizations in Ban Phaeng District, Nakhon Phanom Province was that the personnel's quality of work life should be promoted in terms of their fair and adequate incentive/compensation, personal rights in the workplace, and balance between work and personal life.

**Keyword:** quality of work life; organizational commitment; local administrative organization

### ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การปกครองท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการภาครัฐในยุคปัจจุบัน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการปกครองและการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายจากส่วนกลาง มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย มีขอบเขตของการส่วนปกครองที่แน่นอน และมีคณะผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานอย่างอิสระ และมีอำนาจอิสระในด้านการคลัง เช่น การจัดเก็บภาษีและการจัดหารายได้อื่น ๆ ตามที่

กฎหมายกำหนด และจัดทำงบประมาณของตนเอง รวมทั้งมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายและมีการบริหารงานของตนเองไม่ต้องขอคำสั่งจากราชการบริหารส่วนกลาง ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นนี้จะมีบุคลากรของตนเองบริหารงานภายในท้องถิ่น เป็นพนักงานของท้องถิ่น ที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของท้องถิ่นเอง (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2557, หน้า 6)

การบริหาร “ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นเรื่องที่สำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีการเล็งเห็นว่า “คน” เป็นปัจจัยหลักประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และเมื่อ “คน” ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหรือทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก องค์กรจึงต้องพบกับความท้าทายใหม่ในการดึงดูดและรักษา “คน” ที่มีค่าให้อยู่กับองค์กร ดังนั้น การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจึงได้ถูกยกระดับขึ้นมาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์พฤติกรรมของบุคลากรได้ เช่น พฤติกรรมการขาดงาน (Absenteeism) และพฤติกรรมการลาออกของบุคลากร (Employee turnover) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานกับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2560)

การลาออก (Turnover) ถือว่าเป็นอุปสรรคมากในการขับเคลื่อนขององค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของความไม่ต่อเนื่องของงานและทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากบุคลากรที่รับช่วงงานต้องใช้เวลาในการศึกษาเกี่ยวกับงานจึงทำให้ไม่มีความชำนาญโดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทางนั้น ๆ หรือขาดอัตรากำลังในการทำงานนั้น ๆ เลย หรือการสูญเสียงบประมาณในการสรรหาบุคลากรเข้ามาใหม่ และสูญเสียต้นทุนที่เกิดกับบุคลากรที่ลาออกหรือโอนย้ายไป จากปัญหาการลาออก/โอนย้ายของบุคลากร ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม องค์กรจึงควรหันมาให้ความสำคัญและสนใจในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างจริงจังว่าปัญหาที่แท้จริงแล้วเกิดขึ้นมาจากอะไร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการไปได้อย่างดีและทำให้ประเทศชาติมีความความมั่นคงและยั่งยืนต่อไป (กรรณิการ์ เกตทอง, 2559)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญยิ่งในการทำงานเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร เช่น 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน 3) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง องค์กร ทุกภาคส่วนพยายามที่จะหันมาใส่ใจเรื่องคนกันมากขึ้น ยิ่งในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย ย่อมมีผลกระทบต่อการค้าปลีกของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรเองคงจะไม่มุ่งเน้นที่คุณภาพของผลิตภัณฑ์ขององค์กร อย่างเดียวควรที่จะหันมาใส่ใจเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานควบคู่ไปด้วย เพราะสภาพเศรษฐกิจตกต่ำเช่นนี้ มีส่วนกระทบต่อการดำเนินชีวิตของพนักงานอย่างแน่นอน องค์กรจะมีส่วนช่วยผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างไร (วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน, 2559)

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ทั้ง 6 แห่ง ประกอบด้วย 1) เทศบาลตำบลบ้านแพง 2) องค์กรบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม 3) องค์กรบริหารส่วนตำบลโพธิทอง 4) องค์กร

บริหารส่วนตำบลหนองแวง 5) องค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว และ 6) องค์การบริหารส่วนตำบลนาเข มีการโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นหรือลาออก จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้นมีตำแหน่งว่างและขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนมหรือไม่ ส่งผลต่อกันอย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ผลที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานและวิธีการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนั้นผลการวิจัยนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม

### การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973, pp. 11-21) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิต เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ โดยมีเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องต่อไปนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวัง ในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องความเพียงพอและยุติธรรม ความเพียงพอ คือค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม ความยุติธรรมซึ่งประเมินจาก

ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนเองกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Immediate opportunity to use and develop human capacities) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration in the work organization) การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in the work organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The social relevance of work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่า องค์การของตนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการเกษตร การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Allen & Meyer (1990, pp. 1-18) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์การในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านจิตใจ (Affective commitment) ซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่น ในองค์การ ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล (Personal characteristics) คุณลักษณะงาน (Job characteristics) ประสบการณ์การทำงาน (Work experience)





## วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย เป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

**ระยะที่ 1 การศึกษาระดับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม**

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม จำนวน 432 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม จำนวน 204 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามแนวคิด Krejcie & Morgan (ลิน พันธ์พิณี, 2554, หน้า 137) โดยเลือกวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ของประชากรแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม และการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม และตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended form) โดยแบบสอบถามได้ค่า IOC ระหว่าง .80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .275-.894 และค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .984

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ 1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม จำนวน 204 คน 2) ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม 3) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองผ่านช่องทางออนไลน์ พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบแบบสอบถาม 4) ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ 1) นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้วนำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน 2) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติต่าง ๆ ดังนี้ สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) (5) นำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

### ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม

#### การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย

วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling technique) สุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบเจาะจงพื้นที่ ในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive random sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม จำนวน 10 ราย

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยในส่วนนี้ใช้การสัมภาษณ์ (Interview) ตามแบบสัมภาษณ์ มีโครงสร้าง (Structured interview) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม โดยในแต่ละประเด็นเปิดกว้างให้แสดงความเห็น เพื่อให้ได้ข้อมูลของการดำเนินงานที่หลากหลายและเพียงพอที่จะนำมาสรุปประมวลผล ลักษณะประเด็นสัมภาษณ์เป็นแบบปลายเปิด คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประสานกับทางหน่วยงาน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

2. ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้



## 2.1 ขั้นตอนเตรียมการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 1 นัดหมายวัน เวลา ที่จะสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์และเตรียมอุปกรณ์ในการบันทึกเสียง กระดาษ และปากกา ให้พร้อมก่อนเริ่มการสัมภาษณ์

## 2.2 สัมภาษณ์

ขั้นตอนแรก ผู้วิจัยแนะนำตัวและแจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ และขออนุญาต ในการจดบันทึก และบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์ และจะเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์เป็นความลับ ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ ประมาณ 15-30 นาที จนกว่าจะหมดข้อสงสัยและไม่มีข้อมูลใหม่ เกิดขึ้น (Data saturation) ซึ่งผู้ถูกสัมภาษณ์จะแจ้งให้ระงับการบันทึกเสียงได้ หากไม่ต้องการให้มีการบันทึกเสียง ในช่วงเวลาใดของการสัมภาษณ์

ขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ โดยการตั้งประเด็นคำถาม ซึ่งไม่จำเป็นต้องเรียงตามประเด็น และพยายามเชื่อมโยงการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้คำตอบ ตรงตามประเด็นที่ต้องการ โดยทำการบันทึกเสียงและจดบันทึก ขณะดำเนินการสัมภาษณ์ด้วย

ขั้นตอนหลังการสัมภาษณ์ บันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่สัมภาษณ์ และข้อสังเกตที่เกิดขึ้นจากการสัมภาษณ์ ปฏิกริยาของผู้ถูกสัมภาษณ์และการให้ข้อมูล การแสดงความคิดเห็นของผู้วิจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์ และสำรวจอุปสรรคที่ทำการบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยดัดแปลงขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของ Colaizzi (1978, P. 42) ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ถอดความจากเครื่องบันทึกเสียง และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของข้อมูลที่ได้ และพิจารณาประเด็นที่ต้องการตามวัตถุประสงค์ พร้อมรวบรวมประเด็นหลัก

2. นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive analysis) เป็นหลักโดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง จำแนกอย่างเป็นระบบ และชัดเจน จากนั้นนำมาอธิบาย ความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูล ต่าง ๆ ที่รวบรวมได้

3. นำข้อสรุปที่ได้จากการศึกษาไปให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้อ่าน เพื่อตรวจสอบ และยืนยันความถูกต้อง

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม มีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

(n=204)

| ด้านที่ | คุณภาพชีวิตการทำงาน                               | $\bar{X}$ | S.D. | ความหมาย |
|---------|---------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 1       | ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม                | 2.95      | .91  | ปานกลาง  |
| 2       | ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 3.74      | .76  | มาก      |
| 3       | ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน             | 3.88      | .63  | มาก      |
| 4       | ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล    | 3.87      | .68  | มาก      |
| 5       | ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น    | 3.76      | .80  | มาก      |
| 6       | ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน                  | 3.59      | .63  | มาก      |
| 7       | ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว  | 3.65      | .73  | มาก      |
| 8       | ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม                      | 3.81      | .80  | มาก      |
| รวม     |                                                   | 3.66      | .54  | มาก      |

จากตาราง 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน ( $\bar{X} = 3.88$ ) รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ( $\bar{X} = 3.87$ ) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 3.81$ ) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $\bar{X} = 3.76$ ) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.74$ ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.65$ ) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.59$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\bar{X} = 2.95$ )

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

(n=204)

| ด้านที่ | ความผูกพันต่อการ       | $\bar{X}$ | S.D. | ความหมาย |
|---------|------------------------|-----------|------|----------|
| 1       | ด้านจิตใจ              | 3.69      | .80  | มาก      |
| 2       | ด้านการคงอยู่กับองค์กร | 3.45      | .81  | ปานกลาง  |
| 3       | ด้านบรรทัดฐาน          | 3.45      | .97  | ปานกลาง  |
| รวม     |                        | 3.53      | .76  | มาก      |

จากตาราง 2 พบว่า ความผูกพันต่อการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านจิตใจ ( $\bar{X} = 3.69$ ) รองลงมาคือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{X} = 3.45$ )

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม

| ตัวแปรพยากรณ์                                                               | B     | Std. error | $\beta$ | t     | P-value |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------|------------|---------|-------|---------|
| (Constant)                                                                  | -.040 | .248       |         | -.161 | .872    |
| ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (QWL <sub>1</sub> )                          | .141  | .040       | .167    | 3.529 | .001**  |
| สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (QWL <sub>2</sub> )           | .129  | .065       | .128    | 1.981 | .049*   |
| ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน (QWL <sub>3</sub> )                       | .003  | .071       | .002    | .038  | .970    |
| โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (QWL <sub>4</sub> )              | .003  | .076       | .002    | .035  | .972    |
| การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (QWL <sub>5</sub> )              | .338  | .079       | .353    | 4.289 | .000**  |
| สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (QWL <sub>6</sub> )                            | .104  | .096       | .085    | 1.076 | .283    |
| ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (QWL <sub>7</sub> )            | .006  | .067       | .006    | .091  | .928    |
| ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL <sub>8</sub> )                                | .258  | .076       | .270    | 3.408 | .001**  |
| R=808, R <sup>2</sup> =.653, R <sup>2</sup> Adj=.639, F=45.920, Sig.=.005** |       |            |         |       |         |

จากตาราง 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $QWL_5$ ) ( $\beta = .353$ ) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $QWL_8$ ) ( $\beta = .270$ ) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $QWL_1$ ) ( $\beta = .167$ ) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $QWL_2$ ) ( $\beta = .128$ ) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 63.90 ( $R^{2Adj} = .639$ ) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม

## การอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน ( $\bar{X} = 3.88$ ) รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ( $\bar{X} = 3.87$ ) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 3.81$ ) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $\bar{X} = 3.76$ ) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.74$ ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.65$ ) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.59$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\bar{X} = 2.95$ ) โดยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.96$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.94$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม ( $\bar{X} = 3.78$ ) ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.34$ ) รองลงมาคือ ท่านได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.16$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อัตราการขึ้นเงินเดือนสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 2.54$ ) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎาภรณ์ เพ็ญระ (2565) ณคนย์ พุดด้วงเงิน (2565) กัญญา บุคดาจันทร์ (2563) และวุฒิพงษ์ พร้อมสุข (2561)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านจิตใจ ( $\bar{X} = 3.69$ ) รองลงมาคือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{X} = 3.45$ ) โดยด้านจิตใจ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ ( $\bar{X} = 3.91$ ) รองลงมา คือ การรู้สึกว่าองค์การแห่งนี้เป็นองค์การที่ไว้วางใจได้ ( $\bar{X} = 3.76$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ( $\bar{X} = 3.54$ ) ส่วนด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมา ด้านการคงอยู่กับองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การที่ยังคงอยากจะทำงานกับหน่วยงานต่อไปเนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.60$ ) รองลงมาคือ การคิดที่จะทำงานในหน่วยงานไปจนเกษียณอายุ ( $\bar{X} = 3.52$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่น่าเบื่อ ถ้าหากมีการตัดสินใจออกจากหน่วยงานนี้ ( $\bar{X} = 3.31$ ) ส่วนด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณหน่วยงานนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.57$ ) รองลงมาคือ ไม่คิดที่จะลาออกจากหน่วยงานในตอนนี้เพราะมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้ ( $\bar{X} = 3.45$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ถึงแม้ว่าจะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตนเองแต่ก็รู้สึกว่าจะไม่ถูกต้องที่จะออกจากหน่วยงานในตอนนี้ ( $\bar{X} = 3.39$ ) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ (2565) ฌณนย์ พุดตวงเงิน (2565) กัญญา บุตดาจันทร์ (2563) และวุฒิพงษ์ พร้อมสุข (2561)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $QWL_5$ ) ( $\beta = .353$ ) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $QWL_8$ ) ( $\beta = .270$ ) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $QWL_1$ ) ( $\beta = .167$ ) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $QWL_2$ ) ( $\beta = .128$ ) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 63.90 ( $R^{2Adj} = .639$ ) ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น ไม่ค่อยได้รับโอกาสให้เรียนรู้เพิ่มขึ้นหรือเข้าร่วมการฝึกอบรมต่าง ๆ อาจจะเป็นเพราะงบประมาณไม่เพียงพอ ส่วนโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น เป็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามที่ระเบียบกำหนดไว้ ไม่ว่าจะอยู่หน่วยงานใดก็ใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน จึงไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาส

ในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น พนักงานมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย เมื่อครั้งที่โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ระบาดหนัก จนทำให้ผู้ป่วยล้นโรงพยาบาล ไม่มีที่รักษา รัฐบาลจึงสั่งการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งโรงพยาบาลสนาม เพื่อรองรับผู้ป่วย พนักงานที่มีตำแหน่งด้านสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นผู้รับผิดชอบหลักในโครงการนี้ ซึ่งเป็นงานใหม่ที่ท้าทายและเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตเป็นอย่างมาก แต่เมื่อการดำเนินการโครงการดังกล่าวสำเร็จจุลวงไปได้ด้วยดีแล้ว พนักงานก็มีความรู้สึกภาคภูมิใจในที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทางที่เรียนมา เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถ และรัฐบาลก็ออกหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่าตอบแทนเสี่ยงภัยของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในการเฝ้าระวัง สอบสวน ป้องกัน ควบคุม และรักษาผู้ป่วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) เพื่อเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีตำแหน่งด้านสาธารณสุขเท่านั้น โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถเป็นเรื่องของส่วนบุคคล จึงไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ผลต่อหน้าที่การงาน การให้สิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิและให้เกียรติซึ่งกันและกันเป็นเรื่องของลักษณะนิสัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน จึงไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น พนักงานมีช่วงเวลาดำเนินงานกับช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีความสมดุลกัน และพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคมและการมีเวลาเป็นส่วนตัว จึงไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของฐาภรณ์ เพ็ญระ (2565) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ( $\beta = .244$ ) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $\beta = .215$ ) และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\beta = .214$ ) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\beta = .139$ ) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม ได้ร้อยละ 41.40 ( $R^{2Ad} = .414$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของณณีย์ พุดด้วงเงิน (2565) ได้ทำการศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ( $\beta = .279$ ) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ( $\beta = .217$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\beta = .200$ ) ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ( $\beta = .169$ ) ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ( $\beta = .158$ ) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\beta = .147$ ) และด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ( $\beta = .132$ ) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า



องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนครได้ร้อยละ 61.20 ( $\text{Adjusted } R^2 = .612$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา บุคตาจันทร์ (2563) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้ร้อยละ 56.60 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิพงษ์ พรหมสุข (2561) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจได้ร้อยละ 72.70

4. ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม มีดังนี้

4.1 รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทน และเงินสวัสดิการต่าง ๆ ควรกำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และต้องเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน

4.2 ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาไม่ควรก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ให้สิทธิพนักงานในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีความเสมอภาค พร้อมทั้งให้พนักงานใช้สิทธิต่าง ๆ ของตนได้อย่างเต็มที่ เช่น สิทธิการลาต่าง ๆ

4.3 ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ชีวิตส่วนตัวและมีช่วงเวลาผ่อนคลายความตึงเครียด เช่น กำหนดเวลาพักเบรกระหว่างการทำงาน จัดโซนสนทนาหรือโซนพักผ่อนหย่อนใจ

4.4 วัฒนธรรมองค์การ ที่ดีต้องเริ่มจากผู้นำก่อน หากผู้บริหารมีจิตใจรักองค์การ พร้อมสร้างความสามัคคี ทำงานเป็นทีม ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีก็ย่อมจะสร้างบรรยากาศและพลังงานดี ๆ ในหน่วยงานได้

4.5 ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรปลูกฝังให้พนักงานมีความจงรักภักดีและต้องการที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป โดยที่ไม่คิดที่จะโยกย้ายไปหน่วยงานอื่น ควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความรักความผูกพันภายในหน่วยงาน เช่น การแข่งขันกีฬา หรือจัดอบรม เพื่อกระชับความสัมพันธ์และสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน

## องค์ความรู้ใหม่

ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ควรเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม โดยมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและสวัสดิการต่าง ๆ อัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (เงินโบนัส) ปลุกฝังให้พนักงานไม่ก้าวถอยในเรื่องส่วนตัวและเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน และควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ชีวิตส่วนตัวและมีช่วงเวลาผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม โดยการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นอย่างเหมาะสม และปลุกฝังให้พนักงานมีความจงรักภักดีกับหน่วยงาน ยินดีทำงานเพื่อให้หน่วยงานมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชาควรให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ปรับอัตราการขึ้นเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จัดสถานที่ทำงานจัดเครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกที่ทันสมัย มีความมั่นคงและปลอดภัย เป็นต้น

1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้เรียนรู้เสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ส่งเสริมในการศึกษาต่อหรืออบรมวิชาชีพเพิ่มเติม เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด มีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ มีสิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติงาน ไม่ก้าวถอยในเรื่องส่วนตัว เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน และเปิดโอกาสในการผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดนครพนม

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม รวมทั้งสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงาน ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม

## เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เกตทอง. (2559). สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.). การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. สืบค้น 31 พฤษภาคม 2566 จาก [http://pws.npru.ac.th/kannika/Index.php?act=6a992d5529f459a44fee58c733255e86&Intype=editor\\_top&stm\\_id=3838](http://pws.npru.ac.th/kannika/Index.php?act=6a992d5529f459a44fee58c733255e86&Intype=editor_top&stm_id=3838).
- กัญญา บุตดาจันทร์. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2557). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: พิษณุพงศ์วันดี เซ็นเตอร์ จำกัด.
- ณณีย์ พุดด้วงเงิน. (2565). การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน. (2559). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. วารสารอินดัสเทรียลเทคโนโลยี รีวิว (Industrial technology review), 22(282), 103–111.
- วุฒิพงษ์ พร้อมสุข. (2561). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

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

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

Colaizzi, P. F. (1978). Psychological research as a phenomenologist views it. In: Valle, R. S. & King, M. (1978). *Existential-Phenomenological Alternatives for Psychology*. New York: Oxford University Press.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.