

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุข ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

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

วรรณภา ศรีมุกดา^{1,*}และลัดดาวรรณ ณ ระนอง²
Wannapa Srimookda^{1,*}and Laddawan Na Ranong²

รับบทความ 30 พฤษภาคม 2564 แก้ไข 21 กรกฎาคม 2564

ตอบรับ 23 สิงหาคม 2564

Received 30 May 2021 Revised 21 July 2021

Accepted 23 August 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 2) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 3) ศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และ 4) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 250 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 .95 และ .86 ตามลำดับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้ร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้ร้อยละ 58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ความผูกพัน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี 11120

M.Ed. Student, School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University Nonthaburi 11120 Thailand

² สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี 11120

School of Education Studies, Sukhothai Thammathirat Open University Nonthaburi 11120 Thailand

*Corresponding author, e-mail: vannapasirmukda@gmail.com, bkctcp@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to investigate the level of quality of work life; 2) to investigate the level of happiness in work performance; 3) to investigate the level of commitment; 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 personnel's commitment was at the high level; and 4) quality of work life had influence on commitment of personnel by 50 percent, which was significant at the .05 level of statistical significance; while happiness in work performance had influence on personnel's commitment 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

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากร สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้น และการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและเอกชน ซึ่งมีการแข่งขันที่สูงขึ้น เพื่อให้องค์กรของตนนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และสามารถอยู่รอดในการเปลี่ยนแปลงนี้ ดังนั้น การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายบริหาร แผนปฏิบัติการขององค์กร เพื่อเป็นการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และที่สำคัญคือพนักงานจะต้องมีความสุขในการทำงานด้วย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมและคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพื่อมุ่งไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขมาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8

(พ.ศ. 2540-2544) จนกระทั่งถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์กรได้จัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี โดยที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกพึงพอใจการตอบแทนทั้งในรูปแบบค่าจ้าง สิทธิสวัสดิการ หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่ดีจากการทำงานที่สามารถตอบสนองตามความคาดหวังและความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (ดุสิตา เครือคำปิว, 2551, น. 23-25) คุณภาพชีวิตในการทำงานคือส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตซึ่งเป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well-being) หรือความสุขของชีวิตโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก (Aldag & Breef, 1981, p. 8) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรทุกระดับซึ่งรวมไปถึงผู้บริหารหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มี

ความต้องการในคุณภาพชีวิตในการทำงานเช่นกันและเมื่อได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะส่งผลถึงสังคมในองค์กรมีสิ่งแวดล้อมที่ดี บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะส่งผลไปยังผลผลิตที่ดี มีปริมาณที่เพิ่มขึ้น เป็นการเพิ่มความผูกพันในองค์กรลดปัญหาการลาออกและขาดแคลนอัตรากำลังคน (Hackman & Suttle, 1977, อ้างถึงใน อุสุมา คัคดีไพศาล, 2556, น. 22)

ความสุขในการทำงานเป็นผลการเรียนรู้จากการกระทำ เป็นการสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลื้มใจ ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น หากบุคลากรเกิดความสุขในการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาและการเจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อเป้าหมายและผลผลิตต่อองค์กรความผูกพันในองค์กรจึงเปรียบเสมือนค่านิยมของบุคลากรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรด้วยความรู้สึกยอมรับในเป้าหมายและความเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กร (Manion, 2003, p. 652) หากพนักงานมีความพึงพอใจ และได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย และจิตใจสังคม เศรษฐกิจ และการดำเนินชีวิตที่ดี ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของพนักงานและองค์กร (อุสุมา คัคดีไพศาล, 2556, น. 18) ความรู้สึกห่วงหาขององค์กร มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กรนี้ มีความพึงพอใจกับสิ่งตอบแทนที่ได้รับ รู้สึกมีความมั่นคงในทุกด้านมีความชอบ ในลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลและสมาชิกในองค์กรเหล่านี้จึงทำให้มีความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน มีความเสียสละและอุทิศเวลาการทำงานให้กับองค์กรมีความผูกพันองค์กรจนรู้สึกไม่อยากจากองค์กรนี้ไป (มณีกาญจน์ เวียงรัตน์, 2556, น. 20)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครเป็นหน่วยงานภาครัฐอีกหนึ่งหน่วยงานที่ช่วยพัฒนาจังหวัดสกลนครให้มีความเจริญรุ่งเรือง และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีวิถีชีวิตของการอยู่ร่วมกันในชุมชนหรือสังคมมีความสมานฉันท์ รัก และเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ขณะเดียวกันพร้อมที่จะเสริมสร้างและส่งเสริมความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ดังนั้นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหาร และการปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนร่วมในการผลักดันให้องค์การประสบผลสำเร็จตามแผนนโยบาย จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน และระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นและเป็นไปอย่างถูกต้องทิศทาง และเกิดความผูกพันในองค์กรที่ดีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีอิทธิพลต่อความผูกพันของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด คือ
ตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน
(Cascio, 2003, อ้างถึงใน นาวิ อุดร, 2561, น. 216-220)
ความสุขในการทำงาน Manion (2003, pp. 652-655) และ
ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร Greenberg and
Baron (1993, p. 193) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 608 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจำนวน 250 คน ได้จากวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลาก ใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นแบบ

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 .95 และ .86 ตามลำดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการดำเนินการเข้าไปเก็บข้อมูลในครั้งนี้

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง จำนวน 250 คน

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูล มาตรวจความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้นำคะแนนมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์อิทธิพลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร รวมไปถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครปรากฏผลแสดงตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

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 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.61) รองลงมาด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.66) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

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 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.68) รองลงมาด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.69) และด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

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 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.65) รองลงมา ความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.69) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.83) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

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
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	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, RSquare = 0.501, F = 29.45*, p-value = 0.00

*p<.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ ($F = 29.45$, $p\text{-value} < 0.05$) แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.708 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร) ได้เท่ากับร้อยละ 50

ตารางที่ 5 อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

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, RSquare = 0.587, F = 87.12*, p-value = 0.00

*p < 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ (F = 87.12, p-value < 0.05) แสดงว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสุขในการทำงาน จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.766 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร) ได้เท่ากับร้อยละ 58

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน แสดงให้เห็นว่าความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนรางวัลหรือตำแหน่ง แต่กลับเป็นความสมดุลระหว่างเวลา

ของการทำงานและชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของนิรมล กุลพญา (2556, น. 16) ซึ่งได้มีการอธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่แตกต่างกันไปตามความสามารถในการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลให้สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเมื่อมีผลงานที่ดีก็จะเป็นที่ยอมรับในสังคม ทำให้รู้สึกพึงพอใจในงานของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในองค์กร

2. ผลการศึกษาในด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้จนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับความหมายของความสุขในการทำงานที่ให้ความหมายโดย Diener (อ้างถึงใน อรรถพร คงเขียว, 2554, น. 15) ซึ่งได้มีการอธิบายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับการกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

3. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การสูงสุด คือ ความผูกพันด้านจิตใจ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการปฏิบัติงานที่ต่อไป ความพร้อมให้ความช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์การ และมีเป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับองค์การ เป็นต้น ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ Porter, Steers, Mowday and Boulian (1974, pp. 603-609) ที่ได้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งมีลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ มีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ และมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ

4. ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของความสุขในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่าความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน แสดงให้เห็นว่าทุกปัจจัยไม่ว่าจะเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อกันและมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมมีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์การในที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของประพันธ์ ชัยกิจอุไร (2561) ได้มีการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

โดยผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร คือ สภาพแวดล้อมที่ดีและความปลอดภัย ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญสถานที่และความปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมีสอดคล้องกับการทำงานอย่างเหมาะสม อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง ความสะอาด เครื่องมือที่ทันสมัย มีบรรยากาศที่ดีและปลอดภัย เป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

1.2 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร คือ การเป็นที่ยอมรับ ดังนั้นหากองค์การต้องการยกระดับให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ องค์การควรให้ความสำคัญในการยอมรับ ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับผู้ร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสุขยินดีในการทำงานมีความคิดในทางบวก ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่า และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรขององค์การเอกชน เพื่อให้เห็นผลการวิจัยที่ครอบคลุมและมีมิติที่หลากหลายมากขึ้น

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเชิงสหสัมพันธ์เพียงอย่างเดียวในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องที่ชัดเจนและมีประโยชน์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ดุสิตา เครือคำปิว. (2551). *ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพพัฒนธรรมองค์กรกับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลวิชัยยุทธและ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).*
- นาวิ อุดร. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 12(1), น. 213-222.*
- นิรมล กุลพญา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในธุรกิจน้ำอัดลม (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).*
- ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- มนีกาญจน์ เวียงรัตน์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).*

- อรรถพร คงเขียว. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็น คอนฟิแดนซ์ จำกัด (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).*
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียดตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).*
- Aldag, R. J. & Brief, A. P. (1981). *Managing Organizational Behavior*. New York: West.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (1993). *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work* (4th ed.). Boston: Allyn & Baron.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration, 33(12), pp. 652-655.*
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59(5), pp. 603-609.*