สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์ งานวิจัย

วิทย 124439

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

สิบเอกโย อาชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2561

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ใบอนุมัติวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย : สิบเอกโย อาชา

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ตีเมืองซ้าย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์) ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง) กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร) กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ) กรรมการ

ชื่อเรื่อง : การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
ผู้วิจัย : สิบเอกโย อาชา
ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ
ปีการศึกษา : 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ และเพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปี 2559 จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ได้ค่าเชื่อมั่น 0.977 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร่ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.73, S.D. 0.62) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร กาพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่หลักความมั่นคง และปลอดภัยในการทำงาน 2) ปัจจัยคุณภาพชีวิต ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (X 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ (X 4) ด้านภาวะอิสระจากงาน (X 7) ด้านความภูมิใจในองค์กร (X 8) โดยตัวพยากรณ์ ทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 56.80 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.364 และส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.669 + 0.345 (X 2) + 0.172 (X 4) + 0.177 (X 7) + 0.159 (X 8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.513 (X 2) + 0.189 (X 4) + 0.187 (X 7) + 0.210 (X 8)$$

3) ข้อเสนอแนะ เทศบาลควรกำหนดนโยบายให้มีความเหมาะสม จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอแก่ความต้องการของพนักงานมีการปรับตัวให้ก้าวทันต่อการทำงานที่เปลี่ยนแปลงของเทศบาล เพื่อที่จะทำให้ไม่เกิดความกังวลต่อการปฏิบัติงาน และควรจัดสิ่งแวดล้อมทั้งภายในภายนอกหน่วยงาน และโดยรอบให้น่าอยู่ และสวยงาม เครื่องมือที่ใช้ในสำนักงานมีคุณภาพให้ได้มาตรฐาน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ เพื่อจะได้ทราบถึงความเหมาะสม และเป็นการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งจะผลให้พนักงานมีความรัก และผูกพันต่อองค์กร ช่วยพัฒนาชุมชน และเป็นการสร้างความสามัคคีเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญยิ่งขึ้นต่อไป

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต, ความผูกพัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

_____อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Title : The Study of Quality of Working Life Affecting The Engagement of District Councils in The Kalasin Province

Author : Sergeant Yo Archa

Degree : Master of Public Administration (Public Administration)
Rajabhat Maha SaraKham University

Advisor : Associate Professor Dr. Saovalak Kosonkittiumporn
Associate Professor Dr. Sanya Keanapoom

Year : 2018

ABSTRACT

This research is qualitative research. The objective of this independent were to study of working life of employees in the Mueang district. Kalasin Province And factors affecting the quality of working life engagement of municipal employees in the city. Kalasin Province The samples were municipal employees in the Mueang district. Kalasin Provine. 2559, 200 people used a questionnaire to collect data. It was the sample size is determined by the formula 0.977 Taro Yamane. The intruments used for collecting data were a questionnaire were used to analyze the data. standard deviation The multiple regression analysis and a step (Stepwise Multiple Regression Analysis) study found.

1) Municipal employees in Mueang district. Kalasin Province Quality of working life as a whole at a high level in order from the highest risk is independent of the job. ($\overline{X}$ = 3.73 ; S.D. 0.62) Pride in the organization The development of practitioners. Social relations Characteristics administration of justice Fair and adequate compensation Progress and stability in the face. The stability and safety in the workplace. 2) Quality of life factors such as quality of work life. The major security operation (X 2) the progress and stability of the functions (X 4) the condition free from work (X 7), the pride in the organization (X8) by predicting the 4 predicted commitment. the organization has 56.80 percent with a standard deviation of 0.364, resulting in a positive, statistically significant at the 0.01 level, which can create an equation below.

Equation in raw score.

$$Y = 0.669 + 0.345 (X 2) + 0.172 (X 4) + 0.177 (X 7) + 0.159 (X 8)$$

The forecast of the variance.

$$Z = 0.513 (X 2) + 0.189 (X 4) + 0.187 (X 7) + 0.210 (X 8)$$

3) Feedback should municipal policy to be appropriate. Welfare Aspects For fulfilling the needs of its employees. Have to adapt to keep pace with the changing work of the municipality. In order to not cause concern to the operation. And should the external environment, both within the agency. And surrounding livable and beautiful. The tools used in the office quality standards. Should allow the staff involved commented on welfare. To be aware of the fit. And motivation This will result in the employee's passion and commitment to the organization. Assistant Community Development and create a harmonious development organizations to flourish even further.

Keywords : Quality of life, Relationship

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

_____Major Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. สัญญา เคณาภูมิ ที่ปรึกษาร่วม และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ ตัวแทนบัณฑิตวิทยาลัย ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ รองศาตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการ และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ นางจตุพร อุทโท วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ตำแหน่ง ผู้พิพากษาสมทบ ศาลคดีเด็กและครอบครัว จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดศาลจังหวัดกาฬสินธุ์ กระทรวงยุติธรรม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา นางสาวปรียาภรณ์ เปรมภูษิตานนท์ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ (ภาษาไทย) โรงเรียนโพนงานพิทยานุกูล ตำบลโพนงาน อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา และ นายนิรันดร์ นิติสุข วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัดผลการศึกษา ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัด คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเกษตร สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำวิชาทุกท่านที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวข้องกับการทำรูปเล่ม และการจัดเล่มต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนพนักงานเทศบาลตำบลทุกแห่งในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ให้การสนับสนุน เอื้อเฟื้อ และความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่ง

สิบเอกโย อาชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญ

หัวเรื่อง **หน้า**

บทคัดย่อ ..... ค

ABSTRACT ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ช

สารบัญ .... ซ

สารบัญตาราง .... ญ

สารบัญภาพ .... ฏ

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 4

1.3 สมมติฐานการวิจัย 4

1.4 ขอบเขตการวิจัย 4

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ 5

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ 8

บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม 9

2.1 แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น 9

2.2 แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับเทศบาล 12

2.3 แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 27

2.4 แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 50

2.5 บริบททั่วไปเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 68

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 73

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย 78

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย 80

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง 80

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 82

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 84

3.4 การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล 84

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 85

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หัวเรื่อง **หน้า**

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 86
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล 86
4.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 87
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 88
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 105
5.1 สรุปผลการวิจัย 105
5.2 อภิปรายผลการวิจัย 106
5.3 ข้อเสนอแนะ 110
บรรณานุกรม 112
ภาคผนวก 121
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 122
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม 133
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 137
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ 141
ประวัติผู้วิจัย 146

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 43
2.2 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 44
3.1 จำนวนพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 81
4.1 จำนวนร้อยละ ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 88
4.2 ผลค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม และรายด้าน 89
4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ รายข้อจำแนกตามรายด้าน 90
4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม และรายด้าน 97
4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ รายข้อ จำแนกตามรายด้าน 97
4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาล 100
4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 101
4.8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 102
4.9 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 103

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ **หน้า**

ข.1 การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบบสอบถาม เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 134
ค.1 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจการจำแนกของแบบสอบถาม 138

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 โครงสร้างส่วนราชการ (เดิม) 21
2.2 โครงสร้างของสำนักงานปลัด 22
2.3 โครงสร้างกองคลัง 23
2.4 โครงสร้างกองช่าง 24
2.5 โครงสร้างกองสาธารณะสุขและสิ่งแวดล้อม 25
2.6 โครงสร้างกองการศึกษา 26
2.7 แบบจำลองเบื้องต้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กร 63
2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย 79

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นหน่วยงานหลักที่จะต้องดูแล และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ได้รับการบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดรูปแบบการปกครองของตนเองอย่างสอดคล้อง และเหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งนี้ บทบัญญัติของกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ระบุไว้อย่างชัดเจนในหลายมาตราว่า รัฐจะต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้นเป็นหลัก นอกจากนี้ยังกำหนดให้องค์กรปกครองท้องถิ่นทั้งหลายมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครองการบริหารงานบุคคลการเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง (กระทรวงมหาดไทย, 2546, น. 1)

เทศบาล ถือว่าเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ “เทศบาล” เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปกครองประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 จนถึงปัจจุบัน

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวพันกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อ และให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตายทั้งในเรื่องงานการทะเบียน การสาธารณูปโภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก ซึ่งต่างกับคณะเทศมนตรีที่ว่าคณะเทศมนตรีรับผิดชอบและภารกิจในลักษณะของการ “ทำอะไร” ส่วนการ “ทำอย่างไร” ก็จะเป็นหน้าที่ของพนักงานเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบ (การปกครองท้องถิ่นไทย, 2558)

องค์กรที่ประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรืองหลายแห่งสิ่งสำคัญ คือ การมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และความชำนาญ บุคลากรจะเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในที่สุด เพื่อความสำเร็จขององค์กรบุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีการดำเนินชีวิตที่ดี และมีความสุข จึงส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีสัมฤทธิผลในการปฏิบัติงานสูงมักจะมีคนกล่าวถึงคุณภาพชีวิตกันอยู่เสมอ และคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนในองค์กรต้องการ และประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้นในองค์กรของตนเอง

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพัน หรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ การดูแลเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารขององค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญที่สุด รวมถึงดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเหล่านั้น เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น (วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555, น. 2) อีกทั้ง คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นการรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ซึ่งเกี่ยวกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยมีลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้น เกิดความรู้สึกที่เป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานในรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมีลักษณะที่กล่าวมาเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรม ไม่มีระบบชนชั้น ไม่มีการบีบบังคับ เป็นงานที่มีความหมายหน้าสนใจ ท้าทายความสามารถให้โอกาสได้เรียนรู้ มีความก้าวหน้า มีการสนับสนุน มีทางเลือกตามความชอบและความคลาดหวังของสังคม และยังบ่งชี้ว่าบุคคลนั้นได้ทำงานอย่างมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม (อิสราภรณ์ รัตนคช, 2551, น. 9)

ความพึงพอใจในงาน ซึ่งมาจากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร การขาดความผูกพันต่อองค์กรส่งผลถึงการขาดขวัญ และกำลังใจ ร่วมถึงการขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวว่า การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อองค์กรในแง่ลบโดยเพราะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร จนกระทั่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ออกจากองค์กรไปในที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรสามารถลดการลาออกของพนักงานไปอยู่กับองค์กรอื่น หรือไปประกอบอาชีพอื่นได้ เป็นการลดปัญหาการสูญเสียพนักงานที่ดี มีความรู้ความชำนาญในการทำงาน และทำให้องค์กรมีต้นทุนจากการลาออกของพนักงาน คือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยตรง ซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม พัฒนาพนักงานที่เข้ามาใหม่เพื่อให้สามารถทำงานแทนพนักงานเดิมที่ลาออกไปได้ และต้นทุนทางอ้อม คือ ผลกระทบของปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ผลผลิตหรือประสิทธิภาพขององค์กร ก็จะลดลงไปในช่วงหนึ่ง เนื่องจากพนักงานไม่เพียงพอต่อการทำงาน และส่งผลในการทำลายขวัญ และกำลังใจของพนักงานที่ยังคงอยู่ในองค์กรได้ รวมถึงความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้รับบริการอาจเปลี่ยนตามไปซื้อ หรือรับบริการตามพนักงานที่ลาออกไปได้ และต้นทุนสุดท้าย คือ ต้นทุนค่าเสียโอกาสเกิดจากความรู้ที่ต้องสูญเสียไปกับพนักงานที่ลาออก (Withey and Cooper, 1989, pp. 521 - 529)

ดังนั้น ความสำเร็จขององค์กร จึงมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากร พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ ถือว่าเป็นหลักในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานที่จะต้องดูแลและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ได้รับการบริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งต้องได้รับความพึงพอใจจากการรับบริการตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดรูปแบบการปกครองของตนเอง อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ ในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อความสำเร็จและประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์กร ประเด็นสำคัญพนักงานเทศบาล จึงต้องมีคุณภาพชีวิต และความผูกพันต่อองค์กรที่ดีด้วย

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัย มีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อนำผลการศึกษาใช้เป็นข้อมูลเป็นแนวทางในวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพย์กรมนุษย์ การปรับปรุงวิธีการและกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ นโยบายขององค์กร และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

1.3 สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ 2) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่ 5) สังคมสัมพันธ์ 6) ลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม 7) ภาวะอิสระจากงาน และ 8) ความภูมิใจในองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัย ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาหลักแนวคิดของนักวิชาการ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยสรุปได้ ดังนี้

1.4.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ
2) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
4) ความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่

5) สังคมสัมพันธ์

6) ลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม

7) ภาวะอิสระจากงาน

8) ความภูมิใจในองค์กร

1.4.1.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Richard and Steers (1977, p. 46) ดังนี้

1) ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อองค์กร

3) ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์จำนวน 400 คน (กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์, 2558)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 200 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดโดยใช้สูตรของ Yamane (1973, p. 727)

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ ระหว่าง เดือน มิถุนายน - กันยายน 2559

1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

เทศบาลตำบล หมายถึง ท้องถิ่นที่ ซึ่งมีการประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้น ให้ระบุชื่อ และเขตเทศบาล ในพื้นในอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 15 แห่ง

“องค์กร” หมายถึง เทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

“พนักงานเทศบาล” หมายถึง พนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

“คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of Work Life) หมายถึง ความรู้สึก หรือการรับรู้ของพนักงานมีต่อองค์กร และงานที่ทำไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกายด้านจิตใจกระบวนการทำงานพนักงาน

มีความรู้สึกพอใจส่งผลให้งานที่ทำเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเมื่องานส่วนตัวบรรลุเป้าหมายส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามไปด้วยประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรางวัล รายได้ ตอบแทนจากงาน และผลตอบแทนอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมที่ยุติธรรม และเพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีพตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป รู้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าธรรมเนียม การผ่านพิธีการ หรือเงินตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ

2. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย ตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขอนามัย และความปลอดภัยทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่นอันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น และระบบการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ถึงโอกาสที่สามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำการฝึกอบรมโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะความสามารถหลากหลายงานที่ท้าทายความสามารถงานได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมงานด้วยตนเอง ตามความเชี่ยวชาญที่มีมากขึ้น ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป

4. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง ความเป็นไปได้ที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งและทำให้มีความมั่นคงในชีวิตได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานทั้งครอบครัวและผู้เกี่ยวข้อง

5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ถึงการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับยกย่อง และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานยอมรับและการรับรู้ว่าบุคลากรเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6. ลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม หมายถึง การบริหารงานมีความยุติธรรมมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม และพนักงานได้รับการเคารพในสิทธิ และคำนึงถึงตัวบุคคลซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนในเฉพาะตัวงานเท่านั้น ความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของพนักงานบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค รวมถึงนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระการปฏิบัติงาน ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายกับช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเหมาะสม มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียด การรับรู้ต่อความสมดุลต่อช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงระยะเวลาที่ได้ผ่อนงานจากที่รับผิดชอบมีความเป็นส่วนตัว และสามารถตัดความกังวลใจ หรือความเครียดจากงานออกไปได้มีเวลาให้แก่ครอบครัว และพักผ่อน

8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง การรับรู้ที่พนักงานภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ เพราะเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง มีระบบการบริหารจัดการที่ดีเป็นที่ยอมรับได้รับการชื่นชมจากบุคคลอื่น เมื่อทราบว่าตนเองทำงานในองค์กรแห่งนี้ และจะไม่พอใจอย่างยิ่งหากมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางเสียหาย

“ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)” หมายถึง ความรู้สึก หรือรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ความผูกพันขององค์กรจะประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง การรับรู้ หรือมีความรู้สึกที่เห็นด้วยต่อเป้าหมายขององค์กร และค่านิยมขององค์กร เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อองค์กร หมายถึง การอุทิศกำลังกาย กำลังใจเสียสละเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสำเร็จตามไปด้วย

3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของพนักงานที่มีเป้าหมายว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความยินดีอย่างยิ่งที่ตนเองได้ตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรแห่งนี้ และจะทำงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไปตราบเท่าที่องค์กรยังอยู่เพราะเป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับการทำงาน

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

ได้ทราบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ และยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงาน พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนัก งานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัย ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
2. แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับเทศบาล
3. แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
5. บริบททั่วไปเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

2.1.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง อีกทั้งต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น เพราะเชื่อว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในชุมชน และท้องถิ่นได้เป็นอย่างดีได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2532, น. 2) ให้นิยามความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นมีจัดการปกครอง และดำเนินกิจกรรมบางอย่าง โดยดำเนินการกันเอง เพื่อบำบัดความต้องการของตนการบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดองค์กร มีเจ้าหน้าที่ ซึ่งประชาชนเลือกมาทั้งหมดหรือบางส่วน (ฝ่ายการเมือง) ทั้งนี้ มีความอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐบาลหาได้ไม่เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐบาลทำให้เกิดขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539, น. 25) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสาระสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญจำนวนประชากร หรือขนาดพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทย จัดเป็นกรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา

2. หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นมีอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ก็จะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเองเป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาลอำนาจของท้องถิ่นนี้ มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญ และความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณากระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่น จะต้องมีสิทธิที่จะตรากฎหมาย (Local Rights) ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับโดยประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ประกาศ เป็นต้น

3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารท้องถิ่น ซึ่งจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวความคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่รู้ปัญหา และวิธีแก้ปัญหาของตนเองอย่างแท้จริงหน่วยการปกครองท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องให้คนในท้องถิ่นมาบริหารงาน เพื่อให้สมเจตนารมณ์ และความต้องการของชุมชน และอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่นนอกจากนั้นเอง และยังเป็นการฝึกประชาชนในท้องถิ่นให้เข้าใจระบบ และกลไกของอธิปไตยอย่างแท้จริงด้วย

รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์ (2546, น. 5) ได้ให้ความหาย ของการปกครองท้องถิ่นว่าเป็นการที่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งมีอำนาจปกครองตนเอง ตามที่ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาลจะดำเนินการปกครองท้องถิ่นของตนเอง โดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชนเรียกว่า

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ” องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นตังแทนของประชาชนในท้องถิ่น จะเป็นผู้ดำเนินการบริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบนโยบาย กฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ

สุรินทร์ มณีโชติ (2550, น. 13) ได้กล่าวไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง กระบวนการปกครองที่เปิดโอกาสให้ประชาชนปกครองตนเอง โดยมีอำนาจอิสระในการบริหารงาน และวินิจฉัยตัดสินใจแต่ ทั้งนี้ รัฐบาลยังสามารถควบคุม เพื่อมิให้การบริหารงานนั้นส่งผลกระทบต่อส่วนรวม

2.1.2 หลักการปกครองท้องถิ่น

ประหยัด หงส์ทองคำ (2523, น. 10 - 16) ได้ให้หลักการปกครองท้องถิ่น ได้ดังต่อไปนี้

1. การปกครองท้องถิ่นนั้น หมายถึง การปกครองชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจจะมีลักษณะแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากร หรือขนาดของพื้นที่

2. องค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสมอำนาจขององค์กรปกครองท้องถิ่น จะต้องมีขอบเขตที่เหมาะสวม เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรอย่างแท้จริง

3. องค์กรปกครองท้องถิ่น จะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Local Right) ที่จะดำเนินการปกครองตนเองกล่าว คือ มีสิทธิที่ตรากฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อบังคับแก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ หรือสิทธิในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการ อันเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการปกครองตนเอง (Necessary or Generation) องค์กรที่จำเป็นในการปกครองท้องถิ่น โดยทั่งไปแล้วแบ่งออกเป็น 2 ฝ่ายด้วยกัน คือ องค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นอย่างกว้างขวาง

2.1.3 วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

2.1.3.1 เพื่อให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง หรือมีส่วนเข้ามาดำเนินกิจการของท้องถิ่นด้วยตนเองอย่างกว้างขวาง

2.1.3.2 เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง ไม่ใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่ง คำบังคับบัญชาจากเบื้อบน

2.1.3.3 เพื่อให้องค์กรปกครองท้องถิ่นสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3.4 เพื่อให้องค์กรปกครองท้องถิ่นแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.1.4 องค์ประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์ (2530, น. 45 - 46) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน คือ การสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตลอดจนปกป้อง และรักษาผลประโยชน์ของชุมชนท้องถิ่น กลุ่มบุคคลที่เป็นองค์ประกอบขององค์กรปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่มหลัก ได้แก่

1. ฝ่ายนิติบัญญัติ คือ กลุ่มบุคคล ที่ทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติอัน หมายถึง หน้าที่เกี่ยวกับการบัญญัติ และแก้ไขกฎหมายของท้องถิ่นองค์กรที่ทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติ คือ สภาท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น มักจะมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น

2. ฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจจะเป็นผู้บริหารคนเดียวหรือคณะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดแผนโครงการ และงบประมาณในการบริหาร และพัฒนาท้องถิ่น

3. ฝ่ายปฏิบัติงาน คือ กลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานของท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เพื่อปฏิบัติหน้าที่ภารกิจต่าง ๆ ของท้องถิ่น

กล่าวโดยสรุป การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ระบบการบริหารราชการที่เป็นกลไกสำคัญที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในชุมชน และท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังเป็นกระบวนการสำคัญที่จะส่งเสริมให้ประชาธิปไตยมีความเข้มแข็ง และทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้สัมผัสถึงคุณค่าของระบอบประชาธิปไตยได้อย่างแท้จริงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มุ่งมั่นในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนควบคู่ไปกับการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยภายใต้หลักการมีส่วนร่วมของประชาชนให้หยั่งรากลึกในสังคมไทย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2 แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับเทศบาล

การปกครองท้องถิ่นของไทยในปัจจุบันมีหลายรูปแบบแตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมกับสภาพของแต่ละท้องถิ่น โดยในสภาวการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ได้ทำให้ประชาชนมีความตื่นตัว และมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองตนเองมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการรับรู้ข่าวสารและการมีส่วนร่วมทางการเมืองในรูปแบบต่าง ๆ ประกอบกับการพัฒนาของประเทศได้ทำให้ท้องถิ่นมีความเจริญขึ้นเป็นลำดับ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุงรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย ที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบของเทศบาลเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ร่วมทั้งด้านต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อทำให้

แต่ละท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้าตอบสนองความต้องการของประชาชนและประชาชนเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง ต่อไป

2.2.1 ประวัติ และความเป็นมาของเทศบาล

พระราชดำริ ในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 เรื่องการจัดตั้งเทศบาล ปรากฏชัดเจนในธรรมนูญลักษณะปกครอง นคราภิบาล พ.ศ. 2461 โดยกำหนดให้จัดรูปแบบการปกครองท้องถิ่น “เทศบาล” ในเมืองจำลอง “ดุสิตธานี” บริเวณพระที่นั่งอัมพรสถาน ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นเมืองทดลองการปกครองตนเองในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยธรรมนูญลักษณะการปกครองนคราภิบาล พ.ศ. 2461 (ประกาศใช้ วันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2461) ให้สิทธิ เสรีภาพแก่ราษฎรเมืองดุสิตธานี (เรียกว่าทวยนาคร) ในการบริหารดำเนินงานท้องถิ่น เช่น 1) การเลือกตั้งสมาชิกสภาดุสิตธานี ซึ่งเรียกว่า เชษฐบุรุษ 2)ในปี พ.ศ. 2465 ประกาศใช้ “กฎธานิโยปการ” เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับการเก็บภาษีอากร ได้แก่ ภาษีที่ดิน ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา ฯลฯ เพื่อนำไปบำรุงนคร 3) คณะผู้บริหารดุสิตธานี เรียกว่า คณะนคราภิบาล ซึ่งได้รับการเลือกตั้งมาจากราษฎรในนครนี้ ทำนองเดียวกับระบอบเทศบาลที่ใช้ในสมัยหลัง ๆ ต่อมาเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2470 พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 ทรงจัดตั้งคณะกรรมการ เรียกว่า “คณะกรรมการจัดการประชาภิบาล” ประกอบด้วย 1) นายอาร์ ดี เครก (R.D. Craig) ตำแหน่งที่ปรึกษากระทรวงเกษตราธิการ เป็นประธาน 2) อำมาตย์เอก พระกฤษณา บรพันธ์ ผู้เชี่ยวชาญกระทรวงพระคลังมหาสมบัติเป็น กรรมการ 3) พระยาจินดารักษ์ ผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม เป็นกรรมการและ 4) นายเชย ปิตรชาติ เป็นเลขานุการคณะกรรมการจัดการประชาภิบาล มีหน้าที่ศึกษาดูงานสุขาภิบาลในหัวเมืองต่าง ๆ ทั่วราชอาณาจักรไทย และในประเทศสิงคโปร์ ชวา ฮ่องกง และฟิลิปปินส์ และได้จัดทำรายงานประกอบการพิจารณาจัดตั้งประชาภิบาลหรือเทศบาล ขึ้นกราบบังคมทูล โดยมีสาระเกี่ยวกับ 1) แนวทางในการจัดตั้งการปกครองท้องถิ่นรูปแบบ “เทศบาล” 2) ประสิทธิภาพในการจัดทำบริหารสาธารณะ 3) เป็นสถาบันสอนการปกครองระบอบประชาธิปไตย

พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 ทรงมีพระราชประสงค์ให้ราษฎรในท้องถิ่น ปกครองตนเอง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจได้เรียนรู้ และทดลองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย (Democracy) พระองค์ทรงเห็นว่า “มันเป็นการดีแก่ประชาชนอย่างแท้จริงที่เขาจะเริ่มต้นด้วยการควบคุมกิจการท้องถิ่น ก่อนที่พวกเขาพยายามที่จะควบคุมกิจการของรัฐ โดยผ่านทางรัฐสภา” พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 ได้ทรงแต่งตั้ง คณะกรรมการยกร่าง พระราชบัญญัติเทศบาล และนำเสนอที่ประชุมเทศาภิบาล และส่งร่างพระราชบัญญัติเทศบาลให้กรมร่างกฎหมายพิจารณาแต่เป็นที่น่าเสียดายอย่างยิ่งที่ร่างพระราชบัญญัติเทศบาลฉบับนี้ มิได้ออกมาบังคับใช้ เนื่องด้วยมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองการปกครองของไทย เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 ต่อมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะราษฎรได้ประกาศใช้ พระราชบัญญัติ จัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 และได้มีการจัดตั้งเทศบาลเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2478 โดยยกฐานะสุขาภิบาลทั้ง 35 แห่ง ขึ้นเป็นเทศบาล ในปี พ.ศ. 2496 ได้ประกาศใช้ พระราชบัญญัติ เทศบาล และมีการแก้ไขเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องถึง 9 ครั้ง ปัจจุบันการปกครองท้องถิ่นไทย รูปแบบเทศบาล (ศูนย์ร่วมข้อมูลองค์กรการบริการส่วนท้องถิ่น, 2559)

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลเกิดขึ้นในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยพระองค์ทรงดำริเห็นว่า สภาพการณ์แวดล้อมวันหนึ่งข้างหน้าประเทศไทยจะต้องเปลี่ยนแปลงการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Absolute Monarchy) มาเป็นระบอบประชาธิปไตย (Democracy) การปกครองระบอบประชาธิปไตยจะเป็นผลดี ก็ต่อเมื่อได้มีการเตรียมตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไปในการเรียนรู้ทดลอง เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง มิฉะนั้นแล้วประชาชนอาจถูกชักนำโดยนักปลุกระดมให้ตกเป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์ โดยมิชอบ พระองค์ทรงเห็นว่า “มันจะเป็นการดีแก่ประชาชนอย่างแท้จริงที่เขาจะเริ่มต้นด้วยการควบคุมกิจกรรมของท้องถิ่น ก่อนที่พวกเขาพยายามที่จะควบคุมกิจการของรัฐโดยผ่านทางรัฐสภา” นอกจากนี้พระองค์ได้พระราชทานสัมภาษณ์แก่ผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์ (The New York Times) ฉบับวันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2474 ซึ่งความตอนหนึ่งว่า “เรากำลังเตรียมการออก พ.ร.บ. เทศบาลขึ้นใหม่เพื่อทดลองเกี่ยวกับสิทธิเลือกตั้ง ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้ ประชาชนมีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล ข้าพเจ้าเห็นว่าสิทธิเลือกตั้งของประชาชน ควรเริ่มต้นที่การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล ข้าพเจ้าเชื่อว่าประชาชนควรมีสิทธิมีเสียงในกิจการของท้องถิ่น เรากำลังพยายามให้การศึกษาแก่เขา ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นการผิดพลาดถ้าเราจะมีการปกครองระบอบรัฐสภา ก่อนที่ประชาชนจะมีโอกาสเรียนรู้และมีประสบการณ์อย่างดีเกี่ยวกับการใช้สิทธิเลือกตั้งในกิจการปกครองท้องถิ่น” พระองค์จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการประชาภิบาล ทำหน้าที่พิจารณาร่างพระราชบัญญัติเทศบาล อย่างไรก็ตามร่างพระราชบัญญัติ ดังกล่าวมิทันประกาศใช้ก็ได้มีการยึดอำนาจเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศเป็นระบอบประชาธิปไตยเสียก่อน โดยกลุ่มที่เรียกตนเองว่า “คณะราษฎร์” เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475

หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองรัฐบาล ได้ออกพระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ขึ้นเพื่อจัดตั้งเทศบาล โดยให้มีเทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และมุ่งที่จะยกฐานะเทศบาลตำบลต่างๆที่มีอยู่ประมาณ 48,000 ตำบล ขึ้นเป็นเทศบาล แต่ปรากฏว่ามีปัญหาอุปสรรคในเรื่องฐานะของแต่ละตำบลแตกต่างกันมาก สามารถเปิดเป็นเทศบาลตำบลได้เพียง 117 แห่งเท่านั้น สำหรับเทศบาลทั้ง 117 แห่ง ที่เปิดแล้วก็ไม่เจริญ และพัฒนาสมดังวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เนื่องจากประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบเทศบาล จึงได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบเทศบาลหลายครั้ง คือ จากพระราชบัญญัติเทศบาลเทศบาล พ.ศ. 2476 แก้ไขเป็นพระราชบัญญัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เทศบาล พ.ศ. 2481 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2486 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ตามลำดับ ซึ่งพระราชบัญญัติเทศบาลพ.ศ. 2496 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนี้ (สุรินทร์ มณีโชติ, 2550, น. 24 - 27)

2.2.2 ความหมาย และลักษณะของการปกครองท้องถิ่น

ลักษณะของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีลักษณะสำคัญ กล่าวคือ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของไทยปัจจุบันเป็นการจัดระเบียบบริหารราชการรูปหนึ่ง โดยอาศัยการผสมผสานระหว่างการรวมอำนาจ การแบ่งอำนาจ และการกระจายอำนาจ ลักษณะของการกระจายอำนาจหรือการปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครอง ซึ่งรัฐกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นหนึ่ง หรือหลาย ๆ ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการภายในขอบเขตกิจกรรมที่รัฐมอบหมายให้กระทำได้ ซึ่งกำหนดขอบเขตพื้นที่ไว้แน่ชัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลมีองค์กร หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการปกครองท้องถิ่น และเพื่อตอบให้สนองความต้องการของประชาชน มีประชาชนเข้าร่วมดำเนินการ และมีความเป็นเอกเทศหรือความเป็นอิสระทางการเงินและอื่น ๆ ในระดับหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะสำคัญพอสรุปได้ ดังนี้

2.2.2.1 มีพื้นที่ขอบเขตที่แน่นอน

2.2.2.2 เป็นนิติบุคคล เพื่อให้สามารถดำเนินการด้านต่าง ๆ ได้อย่างอิสระพอสมควร การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีองค์กรที่สามารถรับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเป็นอิสระตามกฎหมาย คือ ต้องมีองค์กรเป็นนิติบุคคลตั้งขึ้นโดยกฎหมายแยกออกจากส่วนกลาง สามารถก่อพันธะทางกฎหมาย เช่น ทำสัญญาเป็นหนี้ หรือทำนิติกรรมรูปอื่น ๆ ได้

2.2.2.3 เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่แยกออกจากราชการของท้องถิ่นได้ภายในขอบเขตที่สมควร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2.2.4 ประชาชนมีส่วนร่วมมีเสียงในการปกครองตนเองการดำเนินกิจกรรมของการปกครองท้องถิ่นนี้ เป็นกระบวนการที่มิใช่กระทำโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยสิ้นเชิง แต่เป็นกระบวนการทางการเมือง ซึ่งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยทางตรง หรือทางอ้อม กล่าวคือมีสภานิติบัญญัติที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชน หรือเลือกตั้งบางส่วน ประชาชนมีโอกาสเข้าร่วมเลือกตัวแทนทำหน้าที่บริหารกิจกรรมของท้องถิ่น หรือเข้าร่วมกำหนดนโยบาย หรือควบคุมตรวจสอบการดำเนินการของตัวแทนของตน

2.2.2.5 มีอำนาจอิสระบางประการในการบริหารกิจกรรม เช่น การบริหาร และอื่น ๆ ภายในวงกรอบกิจกรรม และขอบเขตพื้นที่รับผิดชอบนั้น หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องได้รับมอบหมายอำนาจดำเนินการอย่างเป็นอิสระได้พอสมควร โดยไม่จำเป็นต้องรับฟังคำสั่งจากรัฐบาลกลาง หรือหน่วยราชการจากส่วนกลางแต่อย่างใด

1) มีอำนาจในการจัดหา และใช้จ่ายได้อย่างเป็นอิสระ เมื่อเป็นอิสระในการดำเนินการแล้ว หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องอิสระในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินการ คือ มีแหล่งรายได้ของตนเอง เช่น ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลสามารถจัดเก็บภาษีบางประเภทได้ รวมทั้งหารายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดรูปแบบของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบันมี 4 รูปแบบ คือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล และการปกครองรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน, 2543 และอโณทัย ธรรมกุล, 2530, น. 105 - 110)

2.2.3 การปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล

การปกครองท้องถิ่นรูปเทศบาลเป็นการบริหารงานเทศบาลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ดังนี้

2.2.3.1 เทศบาลรูปแบบการปกครองท้องถิ่นในลักษณะการกระจายอำนาจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ คือ

1) เพื่อเป็นโรงเรียนฝึกสอนประชาธิปไตยให้กับประชาชน

2) เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง

3) เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วม

4) เพื่อประหยัดรายจ่ายของรัฐ และให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2.3.2 ลักษณะของการปกครองท้องถิ่นในรูป “เทศบาล” มีลักษณะเช่นเดียวกันกับรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปอื่น ๆ กล่าวคือ

1) เทศบาลมีฐานะเป็นนิติบุคคล

2) เทศบาลมีพื้นที่ และขอบเขตที่แน่นอน

3) เทศบาลมีสภาและผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง

4) เทศบาลมีรายได้ ทรัพย์สิน และงบประมาณของตนเอง

5) เทศบาลมีอิสระในการบริหารงานพอสมควร

6) เทศบาลมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

2.2.3.3 ลักษณะหน่วยการปกครองท้องถิ่นของเทศบาล มีลักษณะเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่น ดังนี้ คือ

1) การมีส่วนร่วมของประชาชน ประชาชนมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งตัวแทน และตัวแทนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายข้อบังคับ และบริหาร ดังจะเห็นว่า สภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี ประกอบด้วย สมาชิกที่ได้มาโดยการเลือกตั้งจากประชาชนทั้งสิ้น

2) เทศบาลเป็นนิติบุคคล มีสิทธิ และหน้าที่ตามกฎหมายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดในฐานะนิติบุคคล

3) ความเป็นอิสระในการบริหาร เทศบาลมีสำนักปลัดเทศบาล และส่วนราชการต่าง ๆ ที่สนับสนุนการทำงานของตนเองส่วนราชการต่าง ๆ นี้ อาจมีมากน้อยแล้วแต่ปริมาณความรับผิดชอบ และภารกิจของเทศบาล เช่น แบ่งเป็น ฝ่ายช่าง ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายสาธารณสุข ฝ่ายคลังฝ่ายประปา เป็นต้น ส่วนราชการเหล่านี้ มีพนักงานเทศบาลดำเนินการภายใต้การบังคับบัญชาของปลัดเทศบาล

4) ความเป็นอิสระด้านการเงิน เทศบาลมีรายได้ของตนเองจากแหล่งรายได้หลายประเภท เช่น ภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ รายได้จาก ทรัพย์สิน รายได้จากสาธารณูปโภค และเทศพาณิชย์ พันธบัตร หรือเงินกู้ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินที่มีผู้บริจาคหรืออุทิศให้ และเทศบาลมีอำนาจใช้จ่ายเงินเหล่านี้ โดยสภาเทศบาลเป็นผู้อนุมัติงบประมาณรายจ่าย แต่อย่างไรก็ดี การดำเนินงานของเทศบาลมิได้เป็นอิสระโดยสิ้นเชิง ยังถูกควบคุมจากรัฐบางประการ กระนั้นก็ตามก็นับว่าเทศบาลเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีลักษณะเป็นประชาธิปไตยมากที่สุดเมื่อเทียบกับองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปอื่น เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด และองค์กรบริหารส่วนตำบล ดังนั้น เทศบาล จึงเป็นระบบการปกครองท้องถิ่นที่ใช้กับชุมชนเมือง และเป็นที่นิยมในระบบการเมืองการปกครองของทุกประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับประเทศที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตย ประชาชน จะมีบทบาทอันสำคัญในการเสนอตัวสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาเทศบาลเป็นคณะผู้บริหาร และประชาชนในท้องถิ่นเองจะใช้สิทธิใช้เสียงในการเลือกตั้งบุคคลในพรรคที่ประชาชนเห็นชอบ และสนับสนุน หรือคอยติดตามควบคุมให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามนโยบายนั้น ๆ จึงถือได้ว่าการปกครองเทศบาลเป็นระบบการปกครองตนเองของคนในท้องถิ่นสนองต่อความต้องการของคนในท้องถิ่น และถือได้ว่าเป็นสถาบันที่ส่งเสริมการปกครองตามวิถีทางของการปกครองระบอบประชาธิปไตยได้เป็นอย่างดี

2.2.4 อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2543 กำหนดไว้แจ้งชัด ซึ่งอาจจำแนกที่มาของอำนาจหน้าที่ ดังกล่าวได้ คือ

2.2.4.1 อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลกำหนด สามารถแบ่งแยกประเภทอำนาจหน้าที่ของเทศบาลไว้เป็น 2 ส่วน คือ หน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ และอำนาจหน้าที่ที่เลือกปฏิบัติ ทั้งยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในฐานะต่าง ๆ หน้าที่บังคับ หรือหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบล มีหน้าที่ต้องทำให้เขตเทศบาล มาตรา 50 ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1) อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลกำหนด

สามารถแบ่งแยกประเภทอำนาจหน้าที่ของเทศบาลไว้เป็น 2 ส่วน คือ หน้าที่บังคับ หรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ และอำนาจหน้าที่ที่เลือกปฏิบัติ ทั้งยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในฐานะต่าง ๆ หน้าที่บังคับ หรือหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบล มีหน้าที่ต้องทำให้เขตเทศบาล มาตรา 50 ดังต่อไปนี้

1.1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

1.2) ให้มี และบำรุงทางบกและทางน้ำ

1.3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

1.4) ป้องกัน และระงับโรคติด

1.5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

1.6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

1.7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

1.8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น

1.9) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล มาตรา 51 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจกรรมใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1.9.1) ให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา

1.9.2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

1.9.3) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

1.9.4) ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน

1.9.5) บำรุง และส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

1.9.6) ให้มี และบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

1.9.7) ให้มี และบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

1.9.8) เทศพาณิชย์

1.10) มาตรา 60 เทศบาลมีอำนาจตราเทศบัญญัติ โดยไม่ขัด หรือแย้งต่อกฎหมายในกรณี ดังต่อไปนี้

1.10.1) เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามหน้าที่ของเทศบาลที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.10.2) เมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้เทศบาลตราเทศบัญญัติ หรือให้มีอำนาจตราเทศบัญญัติในเทศบัญญัตินั้น จะกำหนดโทษปรับผู้ละเมิดเทศบัญญัติ หรือให้มีอำนาจตราเทศบัญญัติ

1.10.2) อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนด นอกจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 กำหนดไว้แล้วยังมีกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจ หน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก

1.10.2.1) อำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยสรุป ดังนี้

(1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(2) ให้มี และบำรุงทางบก และทางน้ำ

(3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

(4) ป้องกัน และระงับโรคติดต่อ

(5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

(8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(9) ให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา

(10) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

(11) ให้มี และบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้

(12) ให้มี และบำรุงทางระบายน้ำ

(13) ให้มี และบำรุงส้วมสาธารณะ

(14) ให้มี และบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(15) ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำ หรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

(16) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลกิจการที่อาจจัดทำในเขตเทศบาล

(16.1) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(16.2) ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน

(16.3) บำรุง และส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(16.4) ให้มี และบำรุงการสงเคราะห์มารดา และเด็ก

(16.5) ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล

(16.6) ให้มีการสาธารณูปการ

(16.7) จัดทำกิจการ ซึ่งจำเป็น เพื่อการสาธารณสุข

(16.8) จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา

(16.9) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา และพลศึกษา

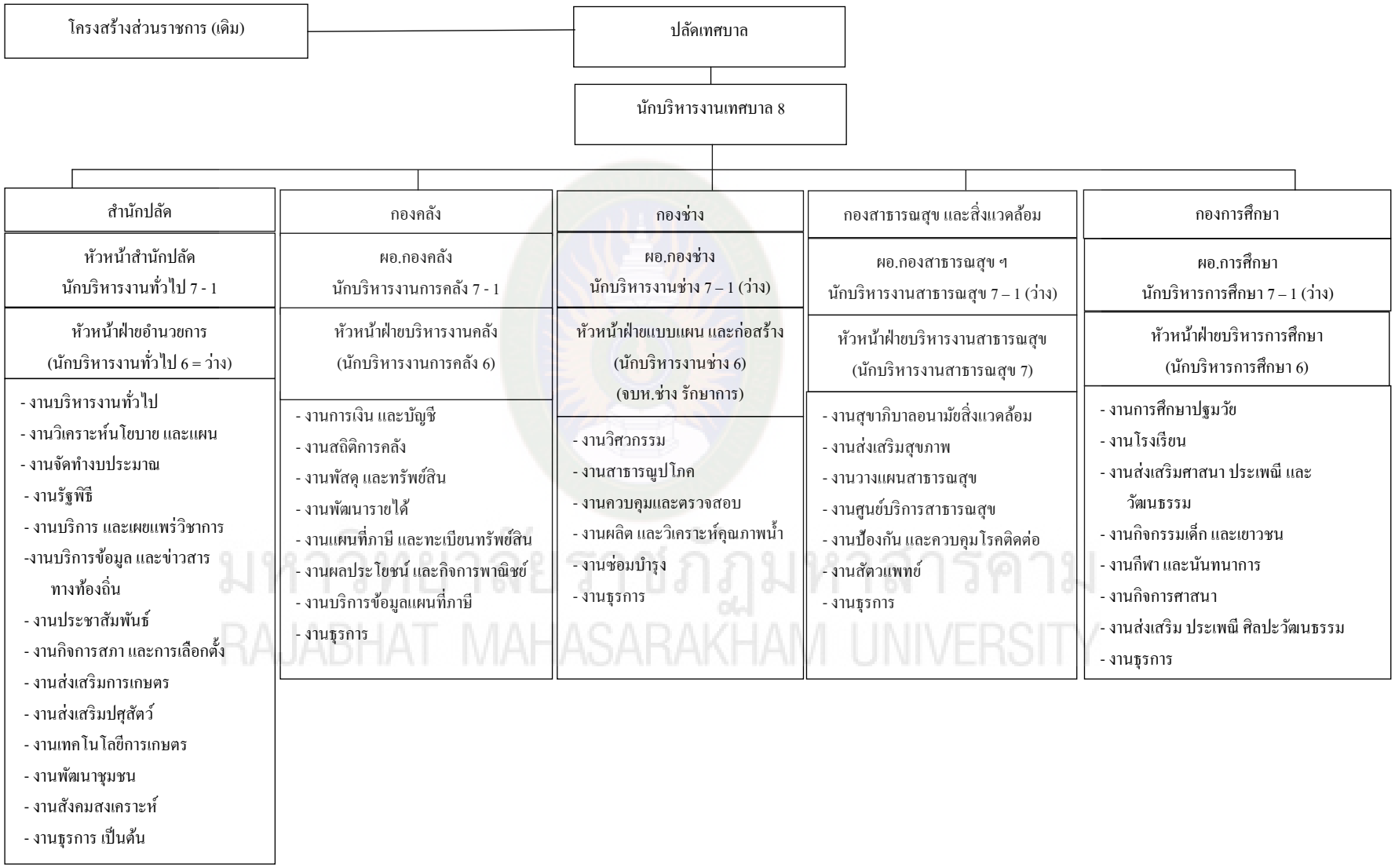
(16.10) ให้มี และบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(16.11) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น

(16.12) เทศพาณิชย์

นอกจากนี้ เทศบาลยังมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ พ.ศ. 2542 โครงสร้างของเทศบาล มีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภาเทศบาล และฝ่ายบริหาร ได้แก่ คณะเทศมนตรี นอกจากนี้ก็มีส่วนราชการ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานประจำของเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบการจัดองค์กร เพื่อบริหารงานประจำของเทศบาลเป็นการแบ่งส่วนงานตามลักษณะหน้าที่ของงานออกเป็นส่วนย่อยต่าง ๆ เช่น สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายคลัง ฝ่ายสาธารณสุข ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายช่าง และฝ่ายอื่น ๆ ตามอำนาจหน้าที่ เป็นต้น เทศบาลตำบล มีโครงสร้างขององค์กรเหมือนกัน แตกต่างที่ขนาดของสภาเทศบาล และจำนวนเทศมนตรีในคณะเทศมนตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ 2.1 ปรับปรุงจาก. *โครงสร้างส่วนราชการ (เดิม)*, โดย การปกครองท้องถิ่นไทย, 2558, กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. บุคลากร 3 – 5 / 6 ว
2. จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน 3 – 5 / 6 ว
3. นักวิชาการเกษตร 3 – 5 / 6 ว
4. นักพัฒนาชุมชน 3 – 5 / 6 ว
5. นักสังคมสงเคราะห์ 3 – 5 / 6 ว
6. นิติกร 3 – 5 / 6 ว
7. เจ้าพนักงานธุรการ 2 – 4 / 5 (2)
8. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2 – 4 / 5
9. คนงานทั่วไป (จ้างทั่วไป) (2)
10. เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 – 3 / 4
11. ผช.เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (ภารกิจ)
12. นักการภารโรง (จ้างทั่วไป)
13. พนักงานขับรถยนต์ (จ้างทั่วไป) (2)

ระดับ	7	7 ว	6	6 ว	5	4	3	2	1	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	1	1	-	2	4	1	2	-	-	5	1

ภาพที่ 2.2 ปรับปรุงจาก. *โครงสร้างของสำนักงานปลัด*, โดย การปกครองท้องถิ่นไทย, 2558, กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

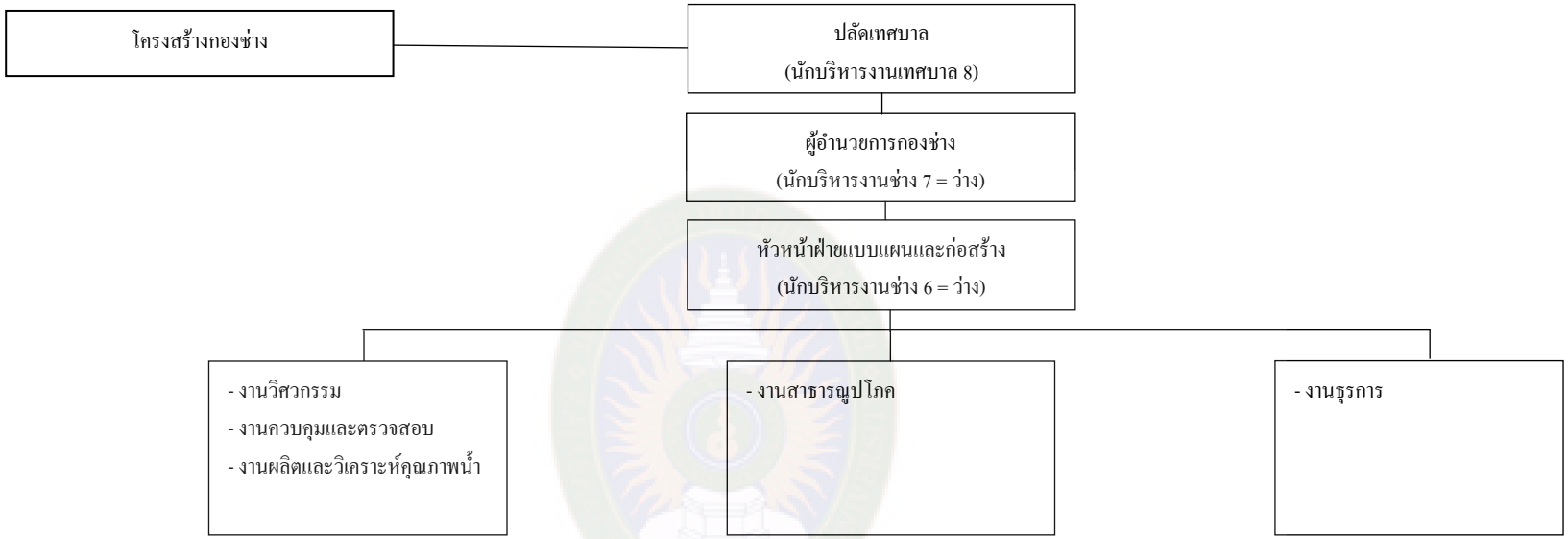
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. นักวิชาการเงินและบัญชี 3 – 5 / 6 ว
2. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2 – 4 / 5
3. ผช. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (จ้างภารกิจ)
4. คนงานทั่วไป (จ้างทั่วไป)
5. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 2 – 4 / 5
6. เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 – 3 / 4
7. ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (จ้างภารกิจ)

ระดับ	7	7 ว	6	6 ว	5	4	3	2	1	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	1	-	1	-	2	-	1	1	-	1	2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ 2.3 ปรับปรุงจาก. *โครงสร้างกองคลัง*, โดย การปกครองท้องถิ่นไทย, 2558, กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.



1. นายช่างโยธา 2 - 4 / 5
2. เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 - 3 / 4
3. ผช.เจ้าหน้าที่การประปา (จ้างภารกิจ
4. คนงานทั่วไป (จ้างทั่วไป) 2
5. นายช่างไฟฟ้า 2 - 4 / 5
6. ผช.ช่างสำรวจ (จ้างภารกิจ)
7. ผช.ช่างเขียนแบบ (จ้างภารกิจ)

ระดับ	7	7 ว	6	6 ว	5	4	3	2	1	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	-	1	-	1	-	1	1	-	2	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ 2.4 ปรับปรุงจาก. *โครงสร้างกองช่าง*, โดย การปกครองท้องถิ่นไทย, 2558, กรุงเทพ ฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

1. นักวิชาการสุขาภิบาล 3 - 5 / 6 ว - นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ 3 - 5 / 6 ว
2. เจ้าพนักงานธุรการ 2 - 4 / 5 - พนักงานขับรถยนต์ (จ้างภารกิจ)
3. คนงานประจำรถขยะ (จ้างทั่วไป) (3)

ระดับ	7	7 ว	6	6 ว	5	4	3	2	1	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	-	1	-	-	2	-	-	-	3	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ 2.5 ปรับปรุงจาก. *โครงสร้างกองสาธารณะสุขและสิ่งแวดล้อม*, โดย การปกครองท้องถิ่นไทย, 2558, กรุงเทพ ฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

1. นักวิชาการศึกษา 3 - 5 / 6 ว
2. เจ้าพนักงานธุรการ 2 - 4 / 5
3. ผช.ครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย (จ้างภารกิจ) (7) (จ้างทั่วไป) (1)
4. ครูผู้ดูแลเด็ก (2)
5. ผช.นักวิชาการศึกษา (จ้างภารกิจ)

ระดับ	7	7 ว	6	6 ว	5	4	3	2	1	คศ. 1	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	1	1	-	-	1	3	-	-	2	1	8

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ 2.6 ปรับปรุงจาก. *โครงสร้างกองการศึกษา*, โดย การปกครองท้องถิ่นไทย, 2558, กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

2.3 แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหนึ่ง หรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิด และแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม และส่วนราชการหลายหน่วยงานในปัจจุบันได้มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวความคิดในเรื่องการทำงาน ดังนี้ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” มาจากคำ 3 คำ คือ “ คุณภาพ ” (Quality) “ ชีวิต ” (Life) “ การทำงาน ” (Working) จากความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2539, น. 189) ได้กล่าวถึงคำว่า “ คุณภาพ ” หมายถึง ความเป็นเลิศที่มีปริมาณมากน้อยต่างกันลักษณะความดี ลักษณะประจำของบุคคล หรือสังคม หรือลักษณะที่แสดงถึงผลการกระทำ หรือผลของกระบวนการประกอบการที่ยังเกิดผลดีเลิศและความเป็นเลิศนี้ วัดได้จากการเปรียบเทียบผลของการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐานซึ่งแต่ละวิชาชีพได้กำหนดไว้ ส่วนคำว่า “ ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ และคำว่า “การทำงาน” หมายถึง การทำหน้าที่ หรือกิจกรรมที่ต้องกระทำ ดังนั้น เมื่อนำความหมายของคำมาประกอบกัน หมายถึง การทำหน้าที่เพื่อชีวิต หรือความเป็นอยู่ที่ดีเลิศ ซึ่งวัดได้จากการเปรียบกับเกณฑ์มาตรฐาน หรือตัวบ่งชี้ที่กำหนดในการทำงานนั้น ๆ

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2538, น. 334) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นแนวคิดที่เน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่ท้าทาย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมความปลอดภัย และมีสุขภาพดี มีโอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถ อนาคตที่เจริญงอกงาม และมั่นคงการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล การแสดงออกอย่างเสรี และการมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว

ผจญ เฉลิมสาร (2540, น. 24) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรแต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่ลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ หรือได้รับมอบหมาย

ศิริพร พันธุลี (2546, น. 25) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขของชีวิตโดยรวมซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้อื่นๆ

2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การรับรู้ถึงโอกาสที่สามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะความสามารถหลากหลายงานที่ท้าทายความสามารถงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน

4. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง ความเป็นไปได้ที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่ง และทำให้มีความมั่นคงในชีวิต

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ถึงการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับยกย่อง และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การบริหารงานมีความยุติธรรมมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม และพนักงานได้รับการเคารพในสิทธิ และความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน หมายถึง การรับรู้ต่อความสมดุลต่อช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงระยะเวลาที่ได้ผ่อนงานจากที่รับผิดชอบมีความเป็นส่วนตัว และสามารถตัดความกังวลใจ หรือความเครียดจากงานออกไปได้

8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์ และรับผิดชอบต่อสังคม

วรภา ศรีสันติโรจน์ (2548, น. 21) ได้รวบรวม และให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อวิธีการที่องค์กรจัดสภาพการทำงาน หรือกระบวนการต่าง ๆ ในการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ โดยมุ่งเน้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจในงาน ทำให้พนักงานมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานสรุปว่า จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคคลที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต ตอบสนองความต้องการปัจจัยพื้นฐานของบุคคล และยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

UNEACO (1978, p. 89) ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคลสร้างสรรค์พัฒนาตนเองและสังคมให้อยู่รวมกันได้อย่างสันติสุข

Boveee, et al. (1983, p. 413) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงานโดยการเตรียม และกำหนดให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่ตนเองมีปรับปรุงตนเองรวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่องค์กรต้องการ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นทำได้ โดยการออกแบบงานชิ้นใหม่อันเป็นช่วงการพยายามที่จะวัดและกำหนดวิธีการปฏิบัติงานหน้าที่ และความรับผิดชอบในงานโดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้วผลลัพธ์ที่จะได้ตามมา ก็คือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่งที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจ

Huse and Cummings (1985, pp. 198 - 199) ให้นิยามความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well - Being) ในงานของผู้ปฏิบัติเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ Huse and Cummings ได้อธิบายต่อไปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กรประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจของพวกเค้าในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Guest (1992, p. 76) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงปฏิกิริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึงความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจความมั่นคงสภาพแวดล้อมการทำงานความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าแฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

สรุปความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายความว่า ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรและงานที่ทำไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกายด้านจิตใจกระบวนการทำงานพนักงานมีความรู้สึกพอใจส่งผลให้งานที่ทำเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่องานส่วนตัวบรรลุเป้าหมายส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามไปด้วย

2.3.2 แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวความคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

วิภาพร มาพบสุข (2540, น. 28) กล่าวว่าการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหลากหลายในการที่มนุษย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี ผลกระทบที่จะตามนั้น คือ 1) การขาดความพอใจในการทำงาน 2) มีการหยุดงานบ่อย 3) สุขภาพจิตไม่ดี 4) มีการลาออกจากงานเพิ่มขึ้น เป็นผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงขาดความผูกพันต่อองค์กรต้นทุนการผลิตสูงขึ้น อาจประสบปัญหาขาดทุนส่งผลต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศในที่สุด ก็จะส่งผลกระทบต่อคนในสังคมโดยรวม

บัญชา แก้วส่อง (2545, น. 289) กล่าวว่าคุณภาพของชีวิตการทำงานถูกกล่าวถึงครั้งแรกในปี พ.ศ. 2503 โดยเริ่มแรกจะกล่าวถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยส่วนรวมและมุ่งที่จะให้ความสำคัญกับบุคคลที่มักจะถูกลืมเพราะเป็นด้านเทคนิคและด้านเศรษฐกิจเท่านั้นความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานคือการปรับปรุงความต้องการของบุคคลในสถานที่ทำงาน หรือเป็นปรัชญาของการบริการอย่างหนึ่งที่เพิ่มพูนศักยภาพของคนงานทุกคนแนะนำการเปลี่ยนแปลงภายในวัฒนธรรมองค์กร และปรับปรุงความเป็นอยู่ทางร่างกาย และความรู้สึกของบุคคล

อิสราภรณ์ รัตนคช (2551, น. 9) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขของชีวิตโดยรวมซึ่งเกี่ยวกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยมีลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้น เกิดความรู้สึกที่เป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงานไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานในรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมีลักษณะที่กล่าวมาเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรม ไม่มีระบบชนชั้น ไม่มีการบีบบังคับ เป็นงานที่มีความหมายหน้าสนใจ ท้าทายความสามารถให้โอกาสได้เรียนรู้ มีความก้าวหน้า มีการสนับสนุน มีทางเลือกตามความชอบและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ความคลาดหวังของสังคม และยังบ่งชี้ว่าบุคคลนั้นได้ทำงานอย่างมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม นอกจากนี้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายหลายประเด็น ดังนี้

1. เป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ และพฤติกรรมภายในกลุ่ม และองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายทั้งกว้าง และแคบ โดยมีความหมายในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจ และความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่แคบ หมายถึง ผลที่มีต่อพนักงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงองค์กร และลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานในแง่มุมที่ หมายถึง การคำนึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน โดยมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวทางการปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, น. 2 - 8) ได้ศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิต และการทำงานโดยสำนักงานวิจัย และพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานข้าราชการพลเรือน เมื่อ พ.ศ. 2548 ชี้ให้เห็นว่าภาคราชการไทยมีการใช้มาตรการและแนวทางการปฏิบัติหลายอย่างเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและ (Work - Life Balance - WLB) ของบุคลากร ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่มีการใช้อยู่ในปัจจุบันโดยกำหนดมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ มีทั้งหมด 5 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีแนวทาง และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

1. มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้อง และสนับสนุนให้กรม ฯ บรรลุพันธกิจเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

2. การวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงประมาณ และคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจ และความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผน เพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

3. มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่ เพียงใด

4. มีแผนการสร้าง และพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรม และกระบวน การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. กิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่เพียงใด

2. ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่ เพียงใด

3. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่ เพียงใด

4. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

1. มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ หรือไม่ เพียงใด

2. ข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ หรือไม่ เพียงใด

3. นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการ หรือไม่ เพียงใด

4. มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบ หรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผลหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการ

1. ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถ และผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน หรือไม่ เพียงใด

2. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

1. ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว หรือไม่ เพียงใด

2. การจัดสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ และสภาพของส่วนราชการ หรือไม่ เพียงใด

3. การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ หรือไม่ เพียง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการ จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพ และคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์ และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Gruskey (1966, pp. 488 - 503) กล่าวว่า การที่บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรที่เป็นทางการ (Formal Organization) เพราะว่า บุคคลสามารถจะบรรลุวัตถุประสงค์โดยผ่านการเป็นสมาชิก หากบุคคลไม่ได้รับสิ่งที่ต้องการ หรือได้รบในระดับที่ต่ำกว่าที่คาดหวัง บุคคลจะออกจากองค์กร ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลได้รับสิ่งที่สำคัญจะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

Hackman and Suttle (1977, p. 14) ได้อธิบายถึงหลักการสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่งคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล และหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพความมั่งคงในการทำระยะยาว

กล่าวคือ ต้องการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรม หรือความเสมอภาค เป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลการตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าแง่ของการบริการ หรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหาร และคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่นายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้สอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกาย หรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงาน และส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล คน งาน ควรได้รับการกระตุ้นให้มีการพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามรถฝีมือ หรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานได้มีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับสิ่งที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามของเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจ หรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจ และแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพส่วนบุคคล รวมทั้งทางด้านสังคมในทางอ้อม ด้วยเหตุนี้ จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามรถส่วนบุคคลในการทำงาน

4. หลักประชาธิปไตย เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนในเฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับลัทธิเสริภาพของประชาชนเรื่องสิทธิในการพูด หรือแสดงความคิดเห็น ซึงในการทำงานจะทำให้เปิดโอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจตนเองมีการควบคุม และร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ ผู้ควบคุม หรือหัวหน้างานควรได้รับการเลือกจากกลุ่มคนงานโดยตรงหลักการทั้ง 4 ประการที่กล่าวมานั้น เป็นระบบที่จะสามารถสร้างชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่คนงานได้ในทางหนึ่ง

Huse and Cummings (1985, pp. 199 - 200) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ และเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(Eisenberger (1990, p. 61) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม ความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรยิ่งขึ้นตลอดจนความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

สรุปคุณภาพชีวิตการทำงาน จะส่งผลให้พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเป็นสิ่งตอบสนองความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และผู้ปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลเหล่านี้เกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อความคาดหวังในการทำงานของตนแล้ว ย่อมจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด นั่นคือ ไม่ต้องการออกจากองค์กร ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร และเชื่อมั่นในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร

2.3.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ต้องตอบสนองความต้องการ และความหวังของบุคลากรที่ทำงานในองค์กรได้ในการดำเนินงานโดยทั่วไป องค์ประกอบที่สำคัญหลายประการมีบทบาทในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่าน ซึ่งในที่นี้จะขอกล่าวถึงความหมายที่เกี่ยวข้องกับกรอบการศึกษาครั้งนี้ ไว้ดังนี้

บุญเจือ วงษ์เกษม (2529, น. 29 - 33) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ขีดหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงานเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเกิดขึ้นได้ถ้ามีส่วนประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การควบคุม หรือการมีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศการทำงานการให้โอกาสคนทำงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การยอมรับ และการรับรู้ ว่าบุคลากรเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคมแต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ไม่ว่าจะในแง่ของเป้าหมายขององค์กรค่านิยมรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้นๆ

4. ความก้าวหน้า และการพัฒนาเป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลที่ได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทายได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่งชั้นฐานะ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากหน้าที่การงานรวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่นสวัสดิการต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535, น. 38 - 39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้าง และรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ความปลอดภัยจากระบบราชการ และความเข้มงวด
5. งานมีความหมาย และน่าสนใจ
6. กิจกรรม และงานหลากหลาย
7. มีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคต
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิภาพร มาพบสุข (2540, น. 28) กล่าวว่า การพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหลากหลายในการที่มนุษย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี ผลกระทบที่จะตามนั้น คือ

1. การขาดความพอใจในการทำงาน
2. มีการหยุดงานบ่อย
3. สุขภาพจิตไม่ดี
4. มีการลาออกจากงานเพิ่มขึ้นเป็นผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงขาดความผูกพันต่อองค์กรต้นทุนการผลิตสูงขึ้นอาจประสบปัญหาขาดทุนส่งผลต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศในที่สุด ก็จะส่งผลกระทบต่อคนในสังคมโดยรวม

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2546, น. 106) ได้กล่าวว่า การทำให้พนักงานพึงพอใจในด้านต่าง ๆ 8 ด้าน คือ

1. ความเท่าเทียม และความเป็นธรรมในค่าตอบแทนที่ได้รับ
2. สภาพความปลอดภัย และสุขภาพในการทำงานที่ดี
3. การทำงานที่ได้มีการพัฒนาขีดความสามารถ
4. การให้พนักงานได้รับโอกาสในความเจริญก้าวหน้า และมั่นใจในงาน
5. การมีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี
6. การมีสิทธิความชอบธรรมของพนักงาน
7. การทำงานที่มีเวลาให้แก่ครอบครัวมีการพักผ่อน
8. งานที่องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมการสร้างความพึงพอใจในงานเหล่านี้ เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะมีผลทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มผลผลิต และลดปัญหาต่าง ๆ ได้ทำให้พนักงานมีความคิดริเริ่มที่ดี

Richrd and Walton (1973, pp. 12 - 16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้น เป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าธรรมเนียม การผ่านพิธีการ หรือเงินตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีพตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่รับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติของตนกับของคนอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สถานที่ทำงานที่สะอาดมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การให้พนักงาน ได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะ และความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมงานด้วยตนเอง ตามความเชี่ยวชาญที่มีมากขึ้นจากการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน

4. ความมั่งคง และความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายได้รับผิดชอบงานได้รับการเตรียมความรู้ และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้อง มีความมั่งคงทางรายได้ หรือตำแหน่งที่ได้รับ

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ

การสมานสามัคคีกัน

6. ลัทธิธรรมนูญนิยม หมายถึง การมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัวมีความเสมอภาคเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสมรวมถึงนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน หมายถึง ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายกับช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามระยะเวลา หรือแผนงานที่กำหนดไว้ กำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

8. การเกี่ยวพันธ์ทางสังคม หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ทางการเมือง

8.1 ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

8.2 สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environments) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

8.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะ และความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

8.4 ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

8.5 สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

8.6 ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติตอบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม

8.7 ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วยเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ

8.8 ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง บรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์ และรับผิดชอบต่อสังคม

Bernadine and Russel (1998, pp. 520 - 521) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยเหล่านี้ คือ

1. สภาพการทำงาน (ความปลอดภัยสุขภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ)
2. การจ่ายค่าจ้างสวัสดิการ และผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีความเสมอภาค
3. การจ้างงานที่มั่นคง
4. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ประชาธิปไตย (การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ)
7. ความพึงพอใจของพนักงาน
8. รายได้ที่เพียงพอ
9. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
10. การฝึกอบรมให้พนักงานทุกระดับ
11. การสนับสนุนการพัฒนาทักษะหลายๆด้าน
12. การให้สหภาพมีส่วนร่วมในเรื่องที่ควรเกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เมื่อทราบถึงความหมายแนวคิด และทฤษฎี องค์ประกอบ และสาเหตุที่ต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้วการจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น ผู้บริหาร และพนักงาน จะต้องพร้อมที่จะคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยทั้งสองฝ่ายต่างจะต้องมีความพึงพอใจไปด้วยกันการสร้างความพึงพอใจในการทำงานตามแนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวความคิด และตรวจแนวความคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตลอดจนข้อมูลพื้นฐานขององค์กรจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการ

ทำงานนั้น และจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ นโยบายขององค์กร และสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนต่อไป ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้เลือกนำเสนอ โดยใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตการในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ของ Huse and Cumming เนื่องจากมีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมการนำมาใช้ในการวิจัย

2.3.4 ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้มีผู้เสนอให้ทราบถึงประโยชน์ที่ดีของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

ขนิษฐา ไตรปักษ์ (2548, น. 32) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร โดยเป็นเสมือนกันชนป้องกันไม่ให้ผู้ที่ทำงานเกิดความรู้สึกตีตัวออกห่างองค์กร เพราะเงื่อนไขที่ส่งผลให้คนตีตัวออกห่างจากองค์กร (Alienating Condition) หรือที่เรียกว่า เงื่อนไขของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life Conditions) ได้แก่ ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพการทำงานของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของผู้ทำงานและความเป็นประโยชน์ของสังคม ช่วยให้บุคคลยังคงการทำงาน หรือลาออกไปจากองค์กรนั้น นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพ และปริมาณของผลผลิต การนำคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้คุณภาพ และปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น และเป็นการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กรให้ดีขึ้น เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงานเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและฝ่ายบริหารให้ดีขึ้นส่งเสริมการร่วมมือในองค์กร และความรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

สมยศ นาวีการ (2549, น. 16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี คือ เกิดผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงานทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรเช่นในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร สรุปได้ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุด ก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทางานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วม และสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียดอุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทางาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาลรวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิ์จากการทำประกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทางานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหา และคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้นจากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียงการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานการเคารพสิทธิของพนักงานการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการช่วยลด และขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับตัวพนักงาน เมื่อพนักงานไม่มีปัญหาในการทำงานจะส่งผลให้ไม่มีปัญหาในการใช้ชีวิต ผลที่ได้รับจะทำให้ทั้งตนเอง และองค์กรบรรลุเป้าหมายร่วมกันในที่สุด

Skrovan (1983, p. 492) ได้สรุปถึง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน

2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุด ก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง

3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วม และสนใจในงานมากขึ้น

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และลดอัตราการจ่ายผลตอบแทนคนงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับสับเปลี่ยนพนักงานมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมากจากบรรทัดฐานทางสังคมในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. ลดอัตราการสรรหา และคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงาน และการเปลี่ยนพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้นจากการให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิการออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และเคารพสิทธิของพนักงาน

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

จากการศึกษาวิเคราะห์ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีประเด็นที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกับงานวิจัย ดังปรากฏในตาราง 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1

แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิด / แหล่งอ้างอิง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	บุญเลือ วงษ์เกษม (2529, น. 29 - 33)	ศิริพร พันธุ์ดี (2546, น. 25)	เนตร์พัฒนา ยาวิราช (2546, น. 6)	Richra E. Walton (1973, pp. 12 - 16)	Hackman and Suttle (1977, p. 14)	Huse and Cummings (1985, pp. 199 - 200)	Bernadine and Russel (1998, pp. 502 - 521)	รวมความถี่
1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	-	/	/	/	/	/	/	6
2. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	/	/	/	/	/	/	/	7
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	/	/	/	/	-	/	/	6
4. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่	-	/	/	/	-	/	-	4
5. หลักปัจเจกบุคคล	-	/	-	-	/	-	-	2
6. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานรวมกัน	-	-	-	/	-	-	/	2
7. การให้พนักงานได้รับโอกาสในความเจริญก้าวหน้า	-	/	-	-	-	-	/	2
8. การเกี่ยวพันธ์ทางสังคม	/	-	-	/	-	-	/	3
9. การยอมรับ และรับรู้ว่าบุคลากรเป็นส่วนสำคัญ	/	-	-	-	-	/	-	2
10. การมีสิทธิชอบธรรมของพนักงาน	-	/	/	/	-	-	-	3
11. ลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม	-	/	-	-	-	/	-	2
12. สังคมสัมพันธ์	/	/	/	/	-	/	/	6
13. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	/	-	-	-	-	-	/	2
14. ภาวะอิสระจากงาน	/	/	-	/	-	/	-	4
15. ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน	/	-	-	/	-	/	-	3
16. การทำงานที่มีเวลาให้แก่ครอบครัวมีการพักผ่อน	/	-	/	-	-	/	-	3
17. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	/	/	-	/	/	-	/	5
18. หลักประชาธิปไตย	-	/	-	-	/	-	/	3
19. ความภูมิใจในองค์กร	-	/	-	-	-	/	-	2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากการประมวลผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน และเมื่อศึกษาปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า บางด้านสามารถสังเคราะห์รวมเป็นด้านเดียวกันได้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการบูรณาการ แล้วสังเคราะห์ปัจจัยที่ได้จัดกลุ่ม และปรับชื่อใหม่ให้สอดคล้องตามประเด็นที่ผู้วิจัย จะทำการศึกษา เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรต้นในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2

แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ที่มาของแนวคิด / แหล่งอ้างอิง	ปัจจัยที่อ้างอิง	รวม (ความถี่)
1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	1. บุญเจือ วงษ์เกษม 2. ศิริพร พันธุลี 3. เนตร์พัณณา ยาวิราช 4. Richra E. Walton 5. Hackman and Suttle 6. Huse and Cumming 7. Bernadine and Russel	1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	7
2. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	1. ศิริพร พันธุลี 2. เนตร์พัณณา ยาวิราช 3. Richra E. Walton 4. Hackman and Suttle 5. Huse and Cumming 6. Bernadine and Russel	1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	6
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	1. บุญเจือ วงษ์เกษม	1. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล	13
	2. ศิริพร พันธุลี	1. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หลักปัจเจกบุคคลการพัฒนา 2. ความสามารถของบุคคล	
	3. เนตร์พัณณา ยาวิราช	1. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	
	4. Richra E. Walton	1. การพัฒนาความสามารถของบุคคล 2. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ที่มาของแนวคิด / แหล่งอ้างอิง	ปัจจัยที่อ้างอิง	รวม (ความถี่)
	5. Hackman and Suttle	1. หลักปัจเจกบุคคล 2. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	
	6. Huse and Cumming	1. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	
	7. Bernadine and Russel	1. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 2. การพัฒนาความสามารถของบุคคล 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	
4. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่	1. ศิริพร พันธุลี	1. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่ 2. การให้พนักงานได้รับโอกาสในความเจริญก้าวหน้า	15
	2. เนตร์พัณณา ยาวิราช	1. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่	
	3. Richra E. Walton	2. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่	
	4. Huse and Cumming	1. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่	
	5. Bernadine and Russel	1. การให้พนักงานได้รับโอกาสในความเจริญก้าวหน้า	
5. สังคมสัมพันธ์	1. บุญเจือ วงษ์เกษม	1. การเกี่ยวพันธ์ทางสังคม 2. การยอมรับ และรับรู้ว่าบุคลากรเป็นส่วนสำคัญ	8

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ที่มาของแนวคิด / แหล่งอ้างอิง	ปัจจัยที่อ้างอิง	รวม (ความถี่)
		3. สังคมสัมพันธ์	
		4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	
	2. ศิริพร พันธุลี	1. สังคมสัมพันธ์	
	3. เนตร์พัณณา ยาวิราช	1. สังคมสัมพันธ์	
	4. Richra E. Walton	1. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานรวมกัน	
		2. การเกี่ยวพันธ์ทางสังคม	
		3. สังคมสัมพันธ์	
	5. Huse and Cumming	1. การยอมรับ และรับรู้ว่าบุคลากรเป็นส่วนสำคัญ	
		2. สังคมสัมพันธ์	
	6. Bernadine and Russel	1. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	
		2. การเกี่ยวพันธ์ทางสังคมสังคมสัมพันธ์	
		3. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	
6. ลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม	1. ศิริพร พันธุลี	1. การมีสิทธิชอบธรรมของพนักงาน	12
		2. ลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม	
		3. หลักประชาธิปไตย	
	2. เนตร์พัณณา ยาวิราช	1. การมีสิทธิชอบธรรมของพนักงาน	
	3. Richra E. Walton	1. การมีสิทธิชอบธรรมของพนักงาน	

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ที่มาของแนวคิด / แหล่งอ้างอิง	ปัจจัยที่อ้างอิง	รวม (ความถี่)
	4. Hackman and Suttle	1. หลักประชาธิปไตย	
	5. Huse and Cumming	1. ลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม	
	6. Bernadine and Russel	1. หลักประชาธิปไตย	
7. ภาวะอิสระจากงาน	1. บุญเจือ วงษ์เกษม	1. ภาวะอิสระจากงาน 2. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 3. การทำงานที่มีเวลาให้แก่ครอบครัวมีการพักผ่อน	10
	2. ศิริพร พันธุลี	4. ภาวะอิสระจากงาน	
	3. เนตร์พัณณา ยาวิราช	1. การทำงานที่มีเวลาให้แก่ครอบครัวมีการพักผ่อน	
	4. Richra E. Walton	1. ภาวะอิสระจากงาน 2. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	
	5. Huse and Cumming	1. ภาวะอิสระจากงาน 2. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 3. การทำงานที่มีเวลาให้แก่ครอบครัวมีการพักผ่อน	
8. ความภูมิใจในองค์กร	1. ศิริพร พันธุลี	1. ความภูมิใจในองค์กร	2
	2. Huse and Cumming	1. ความภูมิใจในองค์กร	

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เมื่อผู้วิจัย ได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง 19 ปัจจัย แล้วทำการจัดกลุ่มปัจจัยที่ใกล้เคียงกัน และปรับเปลี่ยนใหม่ได้ทั้งสิ้น 8 ปัจจัย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเกี่ยวข้องและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อประกอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย ปัจจัย 8 ด้าน ดั้งนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ หมายถึง การได้รับรางวัล รายได้ ตอบแทนจากงาน และผลตอบแทนอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมที่ยุติธรรม และเพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีพตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าธรรมเนียม การผ่านพิธีการ หรือเงินตอบแทน และผลประโยชน์ เกื้อกูลอื่น ๆ

2. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและ ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงาน ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตรายตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความ หวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขอนามัย และความปลอดภัยทั้งต่อภาวะทางร่างกาย และเศรษฐกิจ เช่นอันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจาก การทำงานนั้น และระบบการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ถึงโอกาสที่สามารถพัฒนาขีด ความสามารถของตนจากงานที่ทำการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่งานที่ ได้ใช้ทักษะความสามารถหลากหลายงานที่ท้าทายความสามารถงานได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและความรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ควบคุมงานด้วยตนเอง ตามความเชี่ยวชาญที่มีมากขึ้น ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับที่ทำนั้นด้วย ตนเองได้ต่อไป

4. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้า ในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง ความเป็นไปได้ที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่ง และทำ ให้มีความมั่นคงในชีวิตได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน ทั้งครอบครัว และผู้เกี่ยวข้อง

5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ถึงการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศ ของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการ ยอมรับยกย่อง และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานยอมรับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

และการรับรู้ว่าบุคลากรเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร

6. ลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม หมายถึง การบริหารงานมีความยุติธรรมมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม และพนักงานได้รับการเคารพในสิทธิ และคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนในเฉพาะตัวงานเท่านั้น ความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของพนักงานบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค รวมถึงนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระการปฏิบัติงาน ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายกับช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเหมาะสม มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียด การรับรู้ต่อความสมดุลต่อช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงระยะเวลาที่ได้ผ่อนงานจากที่รับผิดชอบ มีความเป็นส่วนตัว และสามารถตัดความกังวลใจ หรือความเครียดจากงานออกไปได้ มีเวลาให้แก่ครอบครัว และพักผ่อน

8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง บรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานที่รับรู้ถึงความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์ และรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างความพึงพอใจในงานเหล่านี้ เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะมีผลทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มผลผลิต และลดปัญหาต่าง ๆ ได้ทำให้พนักงานมีความคิดริเริ่มที่ดี

จากการศึกษาความหมายแนวความคิด และ ทฤษฎี ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ดังกล่าว จึงพอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกาย และจิตใจของบุคคลในขณะทำงาน และมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต เกิดความพึงพอใจ และรักในงานที่ทำ ส่งผลให้มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีศักยภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร ตลอดจนได้รับการยอมรับที่ดีจากสังคม ซึ่งบุคคลจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ครอบคลุมสภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกาย และจิตใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.4 แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจการขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจทำงาน เพื่อองค์กรจะนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ และได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิด และความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

สุวรรณิน คณานุวัฒน์ (2536, น. 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจในการเป็นพนักงานขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะมีลักษณะ ดังนี้ คือ

1. มีความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงาน เพื่อองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร (2548, น. 48) สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่เป็นผลจากการแลกเปลี่ยนจากการทำงานในองค์กร เป็นการแสดงออกทั้งในด้านความรู้สึกผูกพันยึดมั่น ไม่อยากออกจากองค์กรไป และด้านพฤติกรรมโดยทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ

ปรัชญา วัฒนจัง (2549, น. 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคคลมีความผูกพันสูงเท่าไรแนวโน้มที่จะมีการลาออก หรือละทิ้งองค์กรก็ลดน้อยลงเท่านั้น โดยมีแนวความคิดว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติความผูกพันด้านจิตใจมีมุมมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปเพราะความต้องการของเขาเองมิติความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรนั้น มีมุมมองว่าคนต้องอยู่กับองค์กรเพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไปมิติความผูกพัน หรือรักษาสมาชิกภาพกับองค์กรไว้มีมุมมองว่าเขารู้สึกว่าเขาต้องอยู่กับองค์กรต่อไป

สุพานี สฤษฎ์วาณิช (2549, น. 98 - 99) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง องค์กรที่จะประสบความสำเร็จองค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคมองค์กรที่ให้โอกาสแก่พนักงานสมาชิก มักจะมีความรู้สึกรักองค์กรภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงานดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของของตนแก้ตัวแทนองค์กร เมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะให้สรรพนามตัวว่าเราหรือของเราเช่นองค์กรของเราหน่วยงานของเราความผูกพันต่อองค์กรจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ 1) การผูกพันเชิงความรู้สึก ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจากความเชื่อมั่นและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ยอมรับในเป้าหมายเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรและความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร 2) ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป

อุษณะ อำนาจสกุลฤกธิ์ (2551, น. 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึก และลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่แสดงออกถึงการกระทำต่อองค์กรด้วยความภาคภูมิใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น โดยพิจารณาจากความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร และความตั้งใจ และพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงาน เพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

Marsh and Mannari (1977, p. 57) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่เป็นการยอมรับเป้าหมายหลักขององค์กร และมีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร

Salancik (1983, p. 202) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นในทิศทางที่ดี โดยการแสดงออกมาในการกระทำตนในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ต้องการมีส่วนร่วม มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และเป็นสมาชิกขององค์กร ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.4.2 แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมากมาย หลายท่านได้ให้ทัศนะคติที่แตกต่าง ซึ่งในที่นี้จะขอกล่าวถึงความหมายที่เกี่ยวข้องกับกรอบการศึกษาครั้งนี้ไว้ ดังนี้

รุ่งอรุณ โพธิ์นิ่มแดง (2548, น. 54) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกผ่านทัศนคติ คือ สมาชิกมีความยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรนั้น ต่อไป

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2549, น. 207 - 208) กล่าวว่า ความผูกพัน ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่แสดงออกต่อสิ่งนั้นใน 2 ลักษณะ คือ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางจิตใจ ได้แก่ เจตคติ และพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย ได้แก่ การกระทำ เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร บุคคลนั้นที่จะมีพฤติกรรมการกระทำที่มีความต่อเนื่อง สม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่คิดที่จะละทิ้ง โยกย้าย หรือเปลี่ยนที่ทำงาน บุคคลที่ผูกพันต่อองค์กรจะรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ

องค์กร ได้แก่ มีความเชื่อ อย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กรมีเจตนารมณ์และความเต็มใจที่ จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งการ เป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ฉะนั้นความผูกพันต่อองค์กร จึงมีความหมายเชิงปฏิบัติการว่าเป็นความรู้สึก และแสดงพฤติกรรมที่แสดงว่ามีความเชื่อ ยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร ได้แก่ เห็นด้วยกับนโยบาย เป้าหมายขององค์กรความภูมิใจที่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร มีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ได้แก่ มีความเต็มใจ ตั้งใจ เสียสละ และทุ่มเทให้กับงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน โอนย้าย หรือลาออก

1. ความผูกพันต่อองค์กรจะมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1.1 ความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์โดยรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร มีอารมณ์ยึดติดกับองค์กร เห็นพ้องกับองค์กร รู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์กร เนื่องจากเห็นว่าเป้าหมายของตนสอดคล้องกับองค์กร และมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

1.2 ความผูกพันต่อการคงอยู่ (Continuance Commitment) เป็นความต้องการที่จะรักษาสมาชิกภาพของตนให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

1.3 ความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) เป็นความรู้สึกที่บุคคลสำนึกในหน้าที่ และต้องการอยู่ในองค์กรต่อไป เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ควร กระทำเป็นสิ่งจำเป็น เป็นบรรทัดฐานของบุคคลที่ต้องมีความผูกพันกับองค์กรที่ทำงานอยู่ เช่น ความจงรักภักดี ความเลื่อมใส ศรัทธา ต่อองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551, น. 107 - 108) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร จึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพัน และทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดต้นทุนขององค์กรโดยการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดเงิน ผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็น ต่อไปนี้

1. ผู้มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงาน และสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร

2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อย หรือลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำเร็จเจตคติการทำงานของพนักงานภาคราชการ พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึไม่ผูกพันต่อองค์กร มักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

Herzberg and Frederick (1959, pp. 71 - 79 ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงานโดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำโดยความพึงพอใจในงานที่ทำนั้นไม่ได้มาจากกลุ่มเดี่ยวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้ อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Self) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าท้ายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดี่ยว

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษา เพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามรถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 นโยบาย และการบริการ (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารขององค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง, เสียง, อากาศ, ชั่วโมงการทำงาน และรวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์, และเครื่องมือ เครื่องใช้

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในทีแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมา ก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุน หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่เป็นสุขหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

Becker (1960, pp. 32 - 42) ทฤษฎีการเปรียบเทียบสิ่งลงทุนกับผลลัพธ์ (Side - Bet Theory) มีสาระสำคัญ คือ การที่บุคคลจะรู้สึกผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะบุคคลได้สร้างการลงทุนต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่บุคคลคิดว่าสิ่งลงทุนกับผลลัพธ์ที่ได้มานั้นคุ้มค่ากันหรือไม่ ดังนั้น บุคคลจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรต่อเมื่อได้เปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในการทำงานกับองค์กรว่าคุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรในทางตรงกันข้าม เมื่อบุคคลรู้สึกว่าไม่คุ้มค่าทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง จนกระทั่งในที่สุดบุคคล ก็จะละทิ้งองค์กรไป สิ่งที่บุคคลคิดว่าเป็นสิ่งลงทุน ได้แก่ อายุ กล่าวคือ การที่บุคคลมีอายุมากขึ้นเพียงใดก็จะยิ่งส่งผลให้เขามีโอกาส หรือทางเลือกในการไปเป็นสมาชิกขององค์กรอื่นได้น้อยลงเท่านั้น

1. อายุงาน กล่าวคือ บุคคลได้ใช้เวลาช่วงหนึ่งของชีวิตในการปฏิบัติงานให้องค์กร สิ่งที่ควรได้รับ คือ ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้นบุคคลที่ปฏิบัติงานมานานย่อมได้รับนับถือในองค์กร ซึ่งหากบุคคลออกจากองค์กรไป ทำให้ต้องสูญเสียความอาวุโสที่ได้รับ เพื่อไปเริ่มต้นที่องค์กรแห่งใหม่

2. การศึกษา กล่าวคือ บุคคลจะเปรียบเทียบว่าองค์กรให้ผลตอบแทนคุ้มค่ากับวุฒิการศึกษาของเขาหรือไม่เพียงใด

3. สถานภาพสมรส กล่าวคือ บุคคลที่สมรสแล้วมีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวแตกต่างจากคนโสด บุคคลจะเปรียบเทียบผลได้ผลเสียอย่างถี่ถ้วนในการตัดสินใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไปหรือไม่เมื่อมีทางเลือกอื่น

4. กำลังกาย และสติปัญญาทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร บุคคลจะคิดเปรียบเทียบว่าสิ่งที่เขาได้อุทิศตนในการทำงานให้กับองค์กรนั้น ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าหรือไม่ เป็นไปตามความคาดหวังของตนมากน้อยเพียงใด เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ได้รบสวัสดิการและสิทธิพิเศษต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยบำนาญ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

McClelland (1961, p. 223) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เรียกว่า ทฤษฎีความต้องการ (Theory of Needs) โดยได้แบ่งความต้องการ ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมาย หรืองานที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จ มักจะมีลักษณะ ดังนี้

1.1 เป็นคนที่มีความรับผิดชอบเฉพาะตัว

1.2 เป็นคนที่ทาให้เป้าหมายมีความยุ่งยากน้อยลง

1.3 เป็นคนที่ต้องการข้อมูลป้อนกลับโดยทันที

1.4 เป็นคนที่ปฏิบัติงานมานาน

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการความผูกพันกับคนอื่น และเป็นที่ยอมรับของคนอื่น บุคคลที่มีความต้องการความผูกพันมากมักปฏิบัติงานด้วยการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นมาก และมีโอกาสได้รู้จักเพื่อนใหม่ด้วย

3. ความต้องการอำนาจ (Need of Power) เป็นความต้องการอิทธิพลเหนือกลุ่มและควบคุมคนอื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจมาก มักจะเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับสูง ซึ่งมีข้อมูลข่าวสารเป็นอย่างดี และสามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติงานตาม

Richard and Steers (1977, p. 121) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ความผูกพันขององค์กรจะประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ต่อเป้าหมายขององค์กร และค่านิยมขององค์กรเป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความยินดีอย่างยิ่งที่ตนเองได้ตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรแห่งนี้ และจะทำงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไปตราบเท่าที่องค์กรยังอยู่เพราะเป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับการทำงาน

Porter and Steers (1983, p. 78) ได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประเภท ซึ่งนิยมนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่

1. แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) ซึ่งถือเป็นความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกเกี่ยวพันกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร

2. แนวคิดประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) ซึ่งมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กร โดยสร้างความผูกพันขึ้นเพื่อประโยชน์ของตนเอง มิใช่เพื่อองค์กร มีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นเหตุให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง การลาออกจากงานจะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์นั้นเอง

Strees, and Porter (1983, p. 225) กล่าวว่า หากองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใด ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรนานที่สุด และพร้อมที่จะทุ่มเท่ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ สร้างผลงานที่หน้าพึ่งพอใจ อัตราการขาดงานลดลง มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่องค์กรขอร้อง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่เป็นแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของการทำงานาแล้ว บุคลากรก็จะทุ่มเทเวลา พลังความสามารถที่มีอยู่ให้มีพฤติกรรมการทำงานที่มีศูนย์กลาง และเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

Whithey and Cooper (1989, pp. 521 - 539) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน ซึ่งมาจากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร การขาดความผูกพันต่อองค์กรส่งผลถึงสร้างขวัญ และกำลังใจ การขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อองค์กรในแง่ลบ โดยเพราะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อองค์กร จนกระทั้งลาออกจากองค์กรไปในที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรสามารถลดการลาออกของพนักงานไปอยู่กับองค์กรอื่น หรือไปประกอบอาชีพอื่นได้ เป็นการลดปัญหาการสูญเสียพนักงานที่ดี มีความรู้ความชำนาญในการทำงาน และทำให้องค์กรมีต้นทุนจากการลาออกของพนักงาน คือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยตรงซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมพัฒนาพนักงานที่เข้ามาใหม่ เพื่อให้สามารถทำงานแทนพนักงานเดิมที่ลาออกไปได้ และต้นทุน ทางอ้อม คือ ผลกระทบของปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ผลผลิต หรือประสิทธิภาพขององค์กรก็จะลดลง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ไปในช่วงหนึ่ง เนื่องจากพนักงานไม่เพียงพอต่อการทำงาน และส่งผลในการทำลายขวัญ และกำลังใจของพนักงานที่ยังคงอยู่ในองค์กรได้ รวมถึงความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้รับบริการอาจเปลี่ยนตามไปซื้อ หรือรับบริการตามพนักงานที่ลาออกไปได้และต้นทุนสุดท้าย คือ ต้นทุนค่าเสียโอกาสเกิดจากความรู้ที่ต้องสูญเสียไปกับพนักงานที่ลาออก

Allen and Meyer (1990, p. 3) ได้เสนอรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรว่ามี 3 มิติที่แตกต่างกันตามรูปแบบความคิด (Mind - Sets) ที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ซึ่งเพิ่มเติมจากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันด้านเจตคติของ Mowday, Steers and Porter (1979) นอกจากนี้ Allen and Meyer (1993) ได้กล่าวในงานวิจัยต่อมาว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูง เพราะว่าพวกเขามีความปรารถนา (Want) ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่สูง เพราะพวกเขามีความจำเป็น (Need) และสำหรับพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูง เพราะพวกเขารู้สึกว่าควร (Ought) จะทำเช่นนั้น โดยได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจนี้ คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กร และของบุคคล สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐาน และระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดี และภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเชื่อว่า องค์กรจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ในสภาวะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงานใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อตอบสนอง หรือมุ่งเป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างาน คือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนจะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจ หรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กร หรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจ และความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องมาจากสาเหตุ ต่าง ๆ

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) เป็นแนวความคิดด้านพฤติกรรม กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กร แล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่มีต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานการที่คนผูกพันต่อองค์กรจะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหน เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียง และถือว่าเป็นแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎี Side - Bet ของ H.S. Becker ซึ่งรายละเอียดจะกล่าวในส่วนถัดไป

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานสังคม (Normative Commitment) เป็นแนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมบุคคลรู้สึกว่า เมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และเหมาะสมที่ควรจะทำความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ทุ่มเท ปฏิบัติงานให้กับองค์กร

Etzioni (1999, pp. 23 - 30) กล่าวว่า ความผูกพัน คือ อำนาจที่องค์กรมีเหนือพนักงาน อันเป็นสิ่งที่องค์กรฝังรากลึกอยู่ในธรรมชาติของพนักงาน อันนำไปสู่ความเกี่ยวข้องต่อองค์กร ลักษณะของความเกี่ยวข้องนี้ จะปรากฏอยู่ใน 3 รูปแบบ จัดอันดับตามความผูกพันสูงสุดจนถึงความไม่ผูกพัน ดังนี้

1. ความเกี่ยวข้องในแง่จริยธรรม มีรากฐานมากจากความรู้สึกในแง่บวก และการปลูกฝังให้มีความรู้สึกอันแรงกล้าต่อองค์กร อันมีรากฐานมาจากความรู้ภายในต่อเป้าหมาย ค่านิยม และบรรทัดฐานขององค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ความเกี่ยวข้องที่เกิดจากการคิดคำนวณ จะเป็นความรู้สึกที่รุนแรงน้อยลง และมีขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่กระทำแลกเปลี่ยนกันระหว่างบุคคลกับองค์กรบุคคลจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเมื่อบุคคลประเมินว่าเขาได้รับผลประโยชน์ หรือได้รับความสัมพันธ์และเปลี่ยนที่เท่าเทียมกันกับองค์กร

3. ความเกี่ยวข้องในลักษณะที่แปลกแยก คือ ลักษณะที่ปราศจากความผูกพันเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกรู้สึกว่าถูกบังคับโดยสถานการณ์ขององค์กร และพวกเขาไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ทบทวนวรรณกรรม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่แสดงออก คือ พฤติกรรมที่แสดงออกทางจิตใจ และพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายบุคคลที่ผูกพันต่อองค์กรจะรู้สึกมีความเชื่อ อย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยม มีเจตนารมณ์ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร และต้องการยอมรับและยินดีกับความสำเร็จขององค์กรนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้เลือกนำเสนอ โดยใช้เกณฑ์ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ของ Richard M. Steers เนื่องจากมีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ค่อนข้างสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมการนำมาใช้ในการวิจัย

2.4.3 ลักษณะ และปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรม เกี่ยวกับลักษณะ และปัจจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้กล่าว ไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) มีดังนี้

1. คุณสมบัติทางชีวภาพ ได้แก่ อายุตัว, อายุงาน, การศึกษา และตำแหน่งงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นลักษณะส่วนบุคคล ในฐานหัวหน้างาน

2. การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ความต้องการ การประสบความสำเร็จในชีวิตความสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ต้องอาศัยหัวหน้างาน และหน่วยงานช่วยกัน

3. โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่ มีนโยบายวางแผนการเติมโตในสายอาชีพให้กับพนักงาน การได้รับโอกาสในการเติมโตในอาชีพในสายงานของตน การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

4. การมีส่วนร่วมในงาน ได้แก่ การได้รับสนับสนุนในการทำงาน หรือการดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้า หรือเพื่อร่วมงาน การให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นต้น

5. ลักษณะของงาน ได้แก่ ลักษณะการบริหารงานโดยภาพรวมของบริษัท วิธีการบังคับบัญชา การที่ทำงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมตามหลักอาชีวะอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานจะเห็นได้ว่า การที่จะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานจะต้องอาศัยความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 3 ส่วน คือ ตัวพนักงาน หัวหน้างาน และองค์กร หรือบริษัท และถ้าเกิดความผูกพันเกิดขึ้น ก็จะเกิดผลประโยชน์ บริษัทเติบโตได้ด้วยความผูกพันของพนักงาน ความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีความผูกพัน กับพนักงานที่ไม่มีความผูกพัน

Porter and Steere (1973, p. 217 - 220) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่ายังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กร หรือจะออกจากองค์กรมี 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น อัตราจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ขนาดองค์กร

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบภาวะผู้นำ รูปแบบความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน

3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท

4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ, อายุการทำงาน, บุคลิกภาพ และความสนใจในวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Richard and Steers (1977, p. 62) สรุปไว้ว่า สิ่งที่มีอิทธิผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. โครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristic) จะต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผนมีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของความเป็นทางการ

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

3. ลักษณะของบทบาท (Role - Related Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความพยายามของงานที่ทำเป็นที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมาถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้นำมาใช้ทำงานในองค์กร เช่น ทัศนคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

Richard and Steers (1977, p. 122) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของตัวบุคคลนั้น ๆ เช่น เพศ, อายุ, การศึกษา, อายุงาน, ความต้องการความสำเร็จ, ความชอบและความเป็นอิสระ

2. คุณลักษณะการปฏิบัติงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายทักษะในงาน (Variety) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Job Identification) ผลสะท้อนของงาน (Feedback) และโอกาสได้ปฏิสังขรณ์กับผู้อื่นในการทำงานนั้น (Opportunity of Optional Interaction)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ทัศนคติของกลุ่มองค์กร ประสบการณ์ในการทำงานเป็นประสบการณ์บุคคลพบในระหว่างการทำงานเป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติบุคคลที่มีต่อองค์กร ความพึ่งพาได้ของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Mowday (1982, p. 77) ได้อธิบายให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic)
2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristic)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Characteristic)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristic)

นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายในองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Porter and Steere (1983, pp. 441 - 451) ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. โครงสร้างขององค์กร จะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนรวมเป็นเจ้าของความเป็นทางการ

2. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ระดับรายได้, สถานภาพสมรส, ความต้องการประสบผลสำเร็จ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

3. ลักษณะของบทบาท หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความพยายามของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ทัศนคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ภาพที่ 2.7 ปรับปรุงจาก. *แบบจำลองเบื้องต้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กร*, โดย Porter and Steere, 1983, New York : McGraw - Hill.

2.4.4 ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร

Mowday (1982, pp. 28 - 35) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กกำหนดความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หรือลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ

พนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่าจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่า นอกจากนี้ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มจะผูกพันมากกว่าพนักงานผู้ชาย ส่วนระดับการศึกษามีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาต่ำจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง (Role - Related Characteristics) ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่ชัดในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristics) ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ องค์กรที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจพนักงาน ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ทัศนคติ ที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทัศนคติของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่าองค์กรได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกว่าตนเองสำคัญต่อองค์กร พนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Richard and Steers (1977, p. 121) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร โดยเสนอองค์ประกอบ 3 ข้อได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน รวมไปถึงระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และลักษณะความต้องการของพนักงาน เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน ซึ่งเป็นงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ เช่น ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับ และเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร และทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์กรเป็นต้น และได้แบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

3.1 เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3.2 ความเต็มใจ และสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

Steers and Porter (1991, p. 87) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้น ก็จะพบว่า สมาชิกองค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ และการได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

1.2 ระดับการศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้ เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิง จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าเพศชาย และพบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย เพศหญิงต้องฟันฝ่าอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรมากกว่าเพศชาย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เกิดความดึงดูดใจให้การปฏิบัติงาน และหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จ และความก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถไปสู่จุดหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้น แสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.7 สถานะภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัว จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ก็ยิ่งพบว่า มีความผูกพันสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือบทบาทลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่า และเป็นรางวัลให้กับตนเองลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขต ซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวม และสามารถแยกเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้บุคลากรสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นชัด

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสรเสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีกาควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องให้ความรู้ความสามารถ และใช้สติปัญญา และใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทำงาน และแสดงความสนใจทำงาน เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจ เมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านจึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้น และส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย เป็นสิ่งจูงใจที่ดีทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหารมอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบาย และการปฏิบัติงาน

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงาน หรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์กร ก็คือ ผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.3 ขนาดขององค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่จะมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงในองค์กรขนาดใหญ่ บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงาน หรือสมาชิกในองค์กรว่า การที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น เขาควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอ และยุติธรรม

4.2 ความรู้สึกต่อองค์กร ว่าเป็นองค์กรที่พึ่งพาได้เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือ เมื่อเขาประสบปัญหาความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาปฏิบัติงานได้อย่างมีเสถียรภาพบุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์กรสูง รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้น เป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เขารู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่า และองค์กรได้ตอบสนองความต้องการของเขาทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

2.4.5 ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว มักจะเกิดผลในทางที่ดีต่อองค์กรเช่นกัน เช่น Steers (1977, p. 54) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะส่งผลต่ออัตราการขาดงาน (Absenteeism) ซึ่งจากผลการวิจัยต่าง ๆ พบว่า หากสมาชิกองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้วแนวโน้มของอัตราการขาดงานจะต่ำลง

จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติในทางบวก ซึ่งแสดงถึงความรู้สึก และพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความเต็มใจในการยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะใช้ความสามารถของตนเองเพื่อประโยชน์ขององค์กร และผู้วิจัยเห็นว่าแนวความคิดของ Steers เป็นแนวคิดที่น่าสนใจจะนำมาศึกษากับบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ เพราะเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาที่เปิดให้มีการเรียนการสอนได้ไม่นาน ทำให้น่าศึกษาว่าความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers ทั้ง 3 ด้านนั้น มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานหรือไม่ ได้แก่ 1) การยอมรับองค์กร 2) การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร 3) ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากการทบทวนวรรณกรรม ของความผูกพันต่อองค์กร จึงพอสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์กร และทำงานร่วมกับองค์กรตลอดไป

2.5 บริบททั่วไปเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

2.5.1 ประวัติความเป็นมาของอำเภอเมืองกาฬสินธุ์

อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ แต่เดิมตามหลักฐานเอกสารที่ปรากฏมีชื่อเรียกว่า “อำเภออุทัยธานี” สมัยหนึ่ง และ “อำเภอหลุบ” สมัยหนึ่ง ตั้งเมื่อ พ.ศ.2437 ต่อมา พ.ศ.2490 จึงได้เรียกชื่อว่า อำเภอเมืองกาฬสินธุ์จนถึงปัจจุบัน เดิมบริเวณหมู่บ้านที่ตั้งเมืองกาฬสินธุ์ปัจจุบันมีชื่อว่า แก่งสำโรง อยู่ติดชายดงสงเปลือยริมฝั่งลำน้ำปาว ด้านทิศตะวันออก มีดินดีอุดมสมบูรณ์เป็นที่อยู่อาศัยของพวกละว้า สำหรับบรรพบุรุษของชาวจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นคนไทยเผ่าหนึ่งเรียกตัวเองว่า “ลาว” หรือ “อ้ายลาว” มีถิ่นอาศัยอยู่ที่นครเวียงจันทร์เมื่อประมาณ พ.ศ. 2320 ก่อนตั้งกรุงรัตนโกสินทร์ 5 ปี เจ้าโสมพะมิตร หรือท้าวโสมพะมิตรเป็นหัวหน้าพาพรรคพวกกวาดต้อนผู้อพยพหนีพระเจ้าศิริบุญสาร จากนครเวียงจันทร์ ข้ามลำน้ำโขง และสันภูพานมุ่งลงมาทางตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีพระอุปราชเมืองแสนค้อนโปร่งเมืองแสนน้ำง้ำ อพยพมาด้วย เมื่อข้ามลำน้ำโขงมา ระยะแรกตั้งหลักอยู่เมืองหนองหาร พระธาตุเชิงชุม ปัจจุบันเป็นที่ตั้งอำเภอเมืองสกลนคร และ ย้ายไปอยู่ที่เมืองพรรณานิคม ปัจจุบันเป็นอำเภอสว่างดินแดน จังหวัดสกลนคร อาศัยลำน้ำก่ำเป็นที่ทำมาหาเลี้ยงชีพต่อมาสภาพดินฟ้าอากาศเปลี่ยนแปลง เกิดฝนแล้ง และโรคระบาดประชาชนล้มตายเป็นจำนวนมาก ประกอบกับพระเจ้าศิริบุญสาร ผู้ครองนครเวียงจันทร์ ส่งกองทัพมาติดตามเจ้าโสมพะมิตรจึงอพยพผู้คนที่เหลือ 5,000 คน ร่นถอยข้ามภูพานมาทางใต้ และตั้งหมู่บ้านใหม่ชื่อว่า บ้านกลางหมื่น เพื่อเป็นอนุสรณ์ตามจำนวนคนที่อพยพเหลือตายมา 5,000 คน (คำว่ากลางหมื่น ก็คือ ครึ่งหมื่น หรือ 5,000 นั่นเอง) บ้านกลางหมื่นปัจจุบันอยู่ที่ตำบลกลางหมื่น อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่ได้ไม่นานเนื่องจากทำเลไม่เหมาะสมแก่การทำมาหากินและรักษาเมืองยาก จึงย้ายมาตั้ง ณ ที่ตั้งเดิมชื่อ บ้านแก่งสำโรง บริเวณลุ่มน้ำปาวเป็นที่อุดมสมบูรณ์ชัยภูมิ เหมาะแก่การสร้างเมือง จึงได้จัดสร้างเมืองโดยตั้งหลักเมืองขึ้น ณ ที่ตั้งศาลเจ้าพ่อหลักเมืองกาฬสินธุ์ ปัจจุบัน และตั้งตัวเป็นอิสระ โดยไม่ขึ้นต่อใคร อยู่มาได้ประมาณ 10 ปีเศษ ต่อมา พ.ศ. 2336 พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ปฐมกษัตริย์แห่งราชวงศ์จักรี รับสั่งให้ท้าวแสนสะท้านยกกองทัพไปปราบพระเจ้าศิริบุญสาร ที่นครเวียงจันทร์ได้สำเร็จเจ้าเมืองร้อยเอ็ด จึงได้นำท้าวโสมพมิตร

เข้าเฝ้านำเครื่องบรรณาการเข้าสวามิภักดิ์ ต่อพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช และได้กราบทูลตั้งบ้านแก่งสำโรงขึ้นเป็นเมือง จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ยกฐานะบ้านแก่งสำโรงขึ้นเป็นเมือง โดยที่ทรงเห็นว่าที่ตั้งของบ้านแก่งสำโรงอยู่บริเวณลุ่มน้ำก่ำ ซึ่งเป็นภาษาพื้นเมืองมีความหมายว่า แม่น้ำดำ จึงทรงพระราชทานนามว่า “เมืองกาฬสินธุ์” และมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้งให้เจ้าโสมพมิตร เป็นพระยาชัยสุนทรครองเมืองกาฬสินธุ์เป็นคนแรก และมีเจ้าเมืองปกครองด้วยความร่มเย็นเป็นสุข

จนถึง พ.ศ. 2437 สมัยพระยาชัยสุนทร (ท้าวเก) ได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครองให้เจ้าเมืองปกครองเมืองต่าง ๆ ที่ขึ้นต่อกรุงเทพ ฯ มาเป็นรูปแบบการปกครองแบบเทศาภิบาลมีมณฑล จังหวัด อำเภอ ตำบล และมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้า ฯ ตั้งให้เมืองร้อยเอ็ดเป็นจังหวัดบรรดาเมืองต่าง ๆ ให้ยุบเป็นอำเภอ และให้เมืองกาฬสินธุ์ เป็น “อำเภออุทัยกาฬสินธุ์” ขึ้นกับจังหวัดร้อยเอ็ด จนกระทั่งถึง วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2456 ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ยกฐานะจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นมณฑล ยกฐานะอำเภออุทัยกาฬสินธุ์ เป็นจังหวัดกาฬสินธุ์

ต่อมาเมื่อ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2474 ตรงกับรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 เศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกรวมทั้งประเทศไทยตำต่ำข้าวยากมากแพง เกิดภาวะขาดแคลนราษฎรเดือดร้อน ทางราชการโดยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจตำต่ำ โดยประหยัดรายจ่ายของประเทศลง และ ยุบมณฑลร้อยเอ็ดลง เป็นจังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดกาฬสินธุ์ ถูกยุบลงเป็นอำเภอชื่อว่า “อำเภอหลุบ” และให้อำเภอหลุบขึ้นต่อจังหวัดมหาสารคาม จนกระทั่งเมื่อ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2490 ได้ทรงกรุณาโปรดเกล้ายกฐานะอำเภอหลุบขึ้นเป็นจังหวัดกาฬสินธุ์ แบ่งการปกครองออกเป็นหลายอำเภอ โดยอำเภอที่เป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้ชื่อว่า อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ แต่บัดนั้นเป็นต้นมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.5.2 ขอบเขตพื้นที่

อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่ทางตอนกลาง ค่อนไปทางทิศใต้ของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง ดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอหนองกุงศรี อำเภอสหัสขันธ์ และอำเภอสมเด็จ

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอนามน และอำเภอดอนจาน

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอกมลาไสย และอำเภอฆ้องชัย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอยางตลาด

อำเภอเมืองกาฬสินธุ์แบ่งเขตการเป็น การปกครองส่วนภูมิภาค และการปกครองส่วนท้องถิ่นการปกครองออกเป็น 17 ตำบล 180 หมู่บ้าน และการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 16 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลเมือง 1 แห่ง และเทศบาลตำบล 15 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกาฬสินธุ์ทั้งตำบล
2. เทศบาลตำบลนาจารย์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาจารย์ทั้งตำบล บางส่วนของตำบลไผ่ และบางส่วนของตำบลภูปอ
3. เทศบาลตำบลหนองสอ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลลำปาวทั้งตำบล และบางส่วนของตำบลลำคลอง
4. เทศบาลตำบลห้วยโพธิ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลห้วยโพธิ์ทั้งตำบล
5. เทศบาลตำบลลำคลอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลลำคลอง (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลหนองสอ)
6. เทศบาลตำบลเชียงเครือ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเชียงเครือทั้งตำบล
7. เทศบาลตำบลหลุบ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหลุบทั้งตำบล
8. เทศบาลตำบลบึงวิชัย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบึงวิชัยทั้งตำบล
9. เทศบาลตำบลเหนือ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเหนือทั้งตำบล
10. เทศบาลตำบลไผ่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลไผ่ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลนาจารย์)
11. เทศบาลตำบลลำพาน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลลำพานทั้งตำบล
12. เทศบาลตำบลภูปอ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลภูปอ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลนาจารย์)
13. เทศบาลตำบลภูดิน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลภูดินทั้งตำบล
14. เทศบาลตำบลขมิ้น ครอบคลุมพื้นที่ตำบลขมิ้นทั้งตำบล
15. เทศบาลตำบลโพนทอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโพนทองทั้งตำบล
16. เทศบาลตำบลกลางหมื่น ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกลางหมื่นทั้งตำบล

จำนวนประชากรทั้งสิ้น รวม 150,221 คน ชาย 74,841 คนหญิง รวม 75,380 คน ความหนาแน่น 220 คน / ตร.กม. (ศูนย์บริการข้อมูลอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ 2558)

2.5.3 การปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของเทศบาล (ราชกิจจานุเบกษา, 2546) ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.5.3.1 การจัดตั้งเทศบาล

พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 กำหนดว่าท้องถิ่นใดมีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาลให้จักตั้งท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง หรือเทศบาลนคร เทศบาลมีฐานะเป็นทบวงการเมือง

1) เทศบาลตำบล พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 เป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งเทศบาลตำบลไว้โดยเฉพาะ แต่กำหนดว่าเทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่น ซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบลประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นได้ระบุชื่อเทศบาลไว้ด้วย

2) เทศบาลเมืองมีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

2.1) ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาหลักเกณฑ์อื่น ๆ ประกอบ

2.2) ท้องถิ่น ที่มิใช่เป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด ต้องมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

2.3) ท้องถิ่นที่มีราษฎรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

2.4) มีรายได้พอควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ตาม พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546

2.5) มีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้น ให้ระบุชื่อ และเขตของเทศบาลไว้ด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3) เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

3.1) ท้องถิ่นที่มีราษฎร ตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป

3.2) มีรายได้พอควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ตาม พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546

3.3) มีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลนครประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้น ให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

2.5.3.2 โครงสร้างของเทศบาล

พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี

1) สภาเทศบาล ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ ควบคุม และตรวจสอบฝ่ายบริหาร สภาเทศบาล ประกอบด้วย สมาชิก ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนอยู่ในตำแหน่งครั้งละ 4 ปี จำนวนของสมาชิกสภาเทศบาลขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล ดังนี้

1.1) เทศบาลตำบล มีสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน 12 คน

1.2) เทศบาลเมือง มีสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน 18 คน

1.3) เทศบาลนคร มีสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน 24 คน

2) สภาเทศบาลมีประธานสภาหนึ่งคนและรองประธานสภาหนึ่งคน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัด แต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล

3) นายกเทศมนตรีในเทศบาลหนึ่งมีนายกเทศมนตรีได้หนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และนายกเทศมนตรี อาจแต่งตั้งผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาล ได้ดังนี้

3.1) แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ซึ่งผู้ที่ได้รับ แต่งตั้งต้องไม่เป็นสมาชิกสภาเทศบาล และกำหนดให้แต่งตั้งตามจำนวน ดังนี้

3.1.1) เทศบาลตำบล แต่งตั้งรองนายกเทศบาลมนตรีได้ไม่เกิน 2 คน

3.1.2) เทศบาลเมือง แต่งตั้งรองนายกเทศบาลมนตรีได้ไม่เกิน 3 คน

3.1.3) เทศบาลนคร แต่งตั้งรองนายกเทศบาลมนตรีได้ไม่เกิน 4 คน

3.2) แต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี ซึ่งมิใช่ สมาชิกสภาเทศบาลได้ตามจำนวน ดังนี้

3.2.1) เทศบาลตำบล แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกิน 2 คน

3.2.2) เทศบาลเมือง แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกิน 3 คน

3.2.3) เทศบาลนคร แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกิน 5 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.3) อำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาล

3.3.1) สภาเทศบาลทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ โดยอำนาจหน้าที่ ดังนี้

3.3.1.1) ตราเทศบัญญัติ

3.3.1.2) ควบคุมฝ่ายบริหารให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนนโยบายที่กำหนดไว้ โดยวิธีการตั้งกระทู้ถาม การอภิปราย การอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การแต่งตั้งคณะกรรมการสภาเทศบาล

3.4) อำนาจหน้าที่ของนายกเทศมนตรี

3.4.1) นายกเทศมนตรี มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

3.4.1.1) กำหนดนโยบาย โดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เทศบัญญัติ และนโยบาย

3.4.1.2) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงาน และลูกจ้าง

3.4.1.3) สั่งอนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล

3.4.1.4) แต่งตั้ง และถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี

3.4.1.5) วางระเบียบ เพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

3.4.1.6) รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ

3.4.1.7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายอื่น

กล่าวโดยสรุป การปกครองท้องถิ่นของไทยในปัจจุบันมีหลายรูปแบบแตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมกับสภาพของแต่ละท้องถิ่น โดยในสภาวการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองได้ทำให้ประชาชนมีความตื่นตัว และมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองตนเองมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการรับรู้ข่าวสารและการมีส่วนร่วมทางการเมืองในรูปแบบต่าง ๆ ประกอบกับการพัฒนา ของประเทศได้ทำให้ท้องถิ่นมีความเจริญขึ้นเป็นลำดับ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุงรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทยที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบของเทศบาลเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ร่วมทั้งด้านต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อทำให้แต่ละท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้าตอบสนองความต้องการของประชาชน และประชาชนเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

สุธินี เดชะตา (2551) ทำการวิจัย เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 197 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานหน่วยงานกลางของบริษัท ฯ อยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน จากทั้งหมด 8 ด้าน อัน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมก็อยู่ในระดับสูงด้วย 2) ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานระดับจัดการแตกต่างจากพนักงานระดับบังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฯ โดยรวมและ

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละด้าน ก็อยู่ระดับสูงด้วย ได้แก่ ด้านการนึกถึงบริษัทในทางที่ดี ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัท การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มในการปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร และด้านความศรัทธาในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 3) คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) นั้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้านนั้น ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านโอกาสโนการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

กาญจนา บุญเพลิง (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการำงานของพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับปลานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาเป็นด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนรวมและเป็นที่ย่อมรับทางสังคม ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และส่วนตัว ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมาเป็นด้านความต้องการเป็นสมาชิกกับองค์กร และด้านความเชื่อมั่น และยอมรับในค่านิยม และเป้าหมายองค์กรตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนังงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามอายุ อายุราชการ ระดับชั้นตำแหน่ง ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ย / เดือน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพร่วมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มนสิชา อนุกูล (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 126 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test Independent - test และ Pearson Correlation ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพนักงานมีคุณภาพชีวิตเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับต่อไปนี้ พนักงานมีความภูมิใจในอาชีพ และองค์กรในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่อยู่ในระดับมาก ด้านความปลอดภัย และสุขภาพอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด ในด้านการได้รับคำชมเชย หรือรางวัลจากงานที่ประสบความสำเร็จความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ซึ่งมีความผูกพันมากที่สุดในการทุ่มเทแรงกาย และสติปัญญาเพื่อทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถรองลงมาเป็นความผูกพัน ด้านบรรทัดฐานของสังคมผูกพันระดับปานกลาง ด้านความต่อเนื่อง และมีความผูกพันน้อยที่สุด ด้านองค์กรมีสวัสดีการ และความปลอดภัยมั่งคงที่เหมาะสม โดยภาพรวมพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานของสังคม ส่วนความผูกพันด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง

ชนิดา เล็บครุฑ (2554) ศึกษา ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยเป็นการศึกษาวิจัยแบบเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากข้าราชการสายสนับสนุน พนักงานสถาบัน ฯ และลูกจ้างประจำ ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 215 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เห็นด้วยอยู่ในระดับที่ดีที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และใต้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และบุคลากรเห็นด้วยระดับต่ำที่สุด คือ ด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร เห็นด้วยอยู่ในระดับที่ดีที่สุด รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และความต้องการขององค์กร และบุคลากรเห็นด้วยระดับที่ต่ำที่สุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สุวรรณวัฒน์ วัลลีย์ (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้ทำการศึกษาจากประชากรที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปลาปาก จำนวน 9 แห่ง เก็บข้อมูลจากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 120 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงานและด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานรวมกันอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Martel and Gilles (2006) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหาด้านทฤษฎีและด้านกระบวนการ และการแสดงโครงสร้างใหม่ และเครื่องมือในการวัดจุดประสงค์ เป็นเวลากว่า 30 ปี นับตั้งแต่แนวความคิดเรื่อง QWL ได้ถูกนำมาใช้ และในระหว่างนั้นได้มีการให้นิยาม และสร้างทฤษฎีต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้แก้ปัญหา และเพื่อลดข้อขัดแย้งทางแนวความคิด ซึ่งจะได้มีการกล่าวถึงแนวความคิดของ QWL ในอดีตไว้ ณ ที่นี้ ถึงแม้จะไม่สามารถหาข้อสรุปได้อย่างเป็นเอกฉันท์ทางแนวความคิดนี้ จนกระทั่งในปัจจุบันก็ตาม แต่ได้มีการให้คำนิยามของ QWL จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เรื่อง คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป QOL ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมเรื่อง QOL นั้นได้พบปัญหาเรื่องความเป็นเอกฉันท์ทางแนวความคิดและการตั้งนิยามเช่นเดียวกันกับที่พบใน QWL จากนิยามของ QOL ได้มีการนิยามความหมาย และการใช้เครื่องมือการวัดของ QWL (คุณภาพของระบบชีวิตในการทำงาน - QWLSI) ท้ายสุด คือ ส่วนของการอภิปรายถึงผลลัพธ์ที่ได้จากโครงสร้างและเครื่องมือการวัดที่ใช้ในการแก้ปัญหาที่ได้กล่าวถึงข้างต้น

Huang, Lawler and Lei (2007) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพัน และความตั้งใจลาออกจากงานพบว่า แม้ว่าการศึกษาที่ผ่านมาได้แสดงถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างครอบครัว และงาน แต่มีไม่มากนักที่ได้รวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน QWL และทัศนคติที่เกี่ยวกับการทำงานไว้ด้วยกัน จุดประสงค์ของงานวิจัยนี้ เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานในสายงานตรวจสอบบัญชี และความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทบัญชีในไต้หวัน และในทางกลับกันความผูกพันนั้นมีผลอย่างไรต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานผลที่ได้รับ พบว่าความแตกต่างในแต่ละแง่มุมของ QWL ให้ผลกระทบที่แตกต่างกันต่อองค์กร และความผูกพันในอาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

และความตั้งใจลาออกจากงาน การนำมาใช้ในการบริหารงานสำหรับนักวิจัย และผู้ใช้ในทางปฏิบัติถูกอภิปรายต่อไป

Normala and Daud (2010) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทในมาเลเซีย พบว่า ผู้ว่าจ้างที่มีความสนใจในการปรับปรุง และพัฒนาความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้น ต้องให้ความสำคัญต่อคุณภาพของชีวิตการทำงานของพนักงาน QWL จุดประสงค์ในการทำวิจัยเรื่องนี้ คือ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างในประเทศมาเลเซีย ตัวแปร 7 ตัว ของ QWL ได้แก่ การเจริญเติบโต และการพัฒนาการมีส่วนร่วม สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การดูแลจากหัวหน้า ผลประโยชน์ และค่าตอบแทน และ ความเกี่ยวข้องทางสังคมถูกนำมาใช้ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลที่ได้แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง QWL กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และรายละเอียดเบื้องลึกของการที่บริษัทในมาเลเซียสามารถพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

Kord, Yazdany, and Bojd. (2011) คุณภาพของชีวิตในการทำงานในฐานะหน้าที่ของความผูกพันต่อองค์กร และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานในธนาคารของรัฐบาล และธนาคารเอกชน ใน Zahedan City พบว่า งานวิจัยในปัจจุบันมีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของชีวิตในการทำงานในฐานะหน้าที่ของความผูกพันต่อองค์กร และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานในธนาคารของรัฐบาล และธนาคารเอกชน ใน Zahedan City กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย พนักงาน 216 คน (พนักงานในธนาคารของรัฐบาล 108 คน และพนักงานธนาคารเอกชน 108 คน) ซึ่งเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีแบบสะดวก คะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กรและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานนำมาใช้ในการเก็บข้อมูล ผลจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ได้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพัน ด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง ความผูกพันในบรรทัดฐาน คะแนนโดยรวมของความผูกพันต่อองค์กร และความสำเร็จของบุคคลแต่คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ผลของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์หลายตัวแปร พบว่า ทั้งส่วนของความผูกพันต่อเนื่องรวมกับส่วนของการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ 68 % ของความแปรปรวนในคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของธนาคารของรัฐ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยพยากรณ์ทางด้านบวกที่มีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในขณะที่การลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเป็นปัจจัยพยากรณ์ด้านลบอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของธนาคารของรัฐ นอกจากนั้นผลที่ได้รับยังแสดงว่า ความผูกพันต่อเนื่องสามารถอธิบาย 73.9 % ของความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

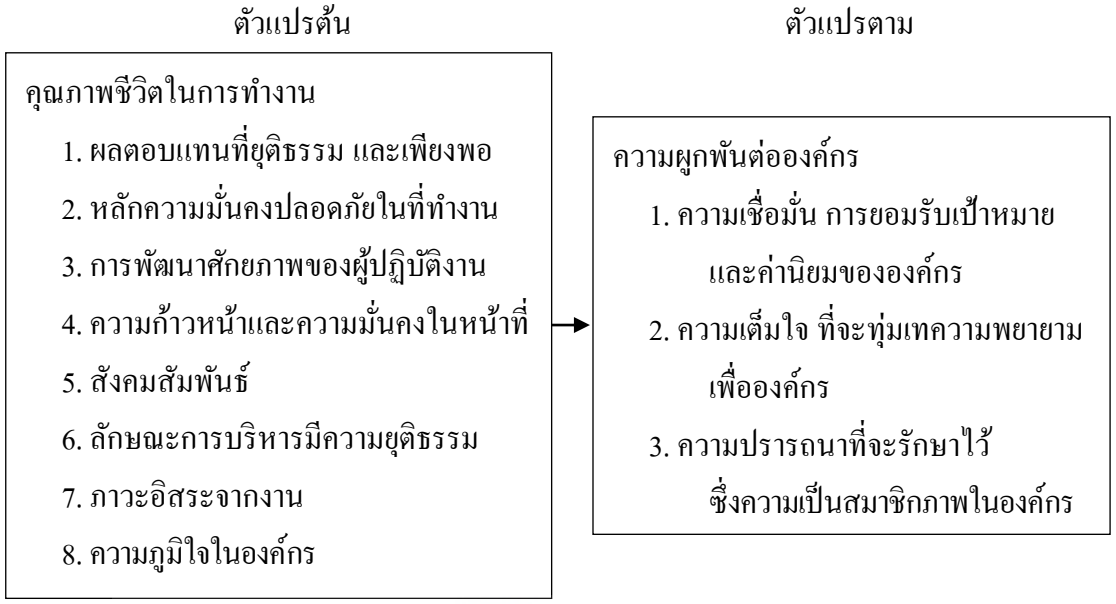
ของพนักงานธนาคารเอกชน และเป็นปัจจัยพยากรณ์ด้านบวกที่มีนัยสำคัญสำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Birjandi and Ataei. (2013) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท (Darabcement) กรณีศึกษาในประเทศ อิหร่าน เนื่องจากในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงกลายมาเป็นเป้าหมายหลักขององค์กร จุดประสงค์หลักของการทำวิจัยนี้ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ความเป็นธรรม และเพียงพอของผลประโยชน์ความปลอดภัยและความสะอาดในสภาพแวดล้อมการทำงาน โอกาสในการเจริญเติบโต และความมั่นคงในการทำงาน การปฏิบัติตามกฎในองค์กร การผูกติดกับสังคมของชีวิตการทำงาน บรรยากาศทั่ว ๆ ไปในการทำงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความซื่อสัตย์ในการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงาน) และความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในบริษัท (Darab Cement) กระบวนการวิจัยของการศึกษานี้ เป็นการอธิบายเชิงบรรยาย และการหาความสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างทางสถิติ ประกอบด้วยพนักงานทุกคนในบริษัท (Darab Cement) ใน พ.ศ. 2556 จากทั้งหมด 600 คน 256 คน ถูกเลือกด้วยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบลดหลั่นในสัดส่วนที่เหมาะสมกับกลุ่มประชากรทั้งหมด และใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ผลวิจัยแสดงถึงความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัย ได้กำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจึงได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977, p. 46) ดังภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population)

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 400 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์, 2558)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน เทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 200 คน ผู้วิจัย ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973, p. 727) ดังนี้

3.1.2.1 ประชากร (Population)

สูตร $$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \qquad (3 - 1)$$

$$n = \frac{400}{1 + 400 \times (.05)^2} = 200$$

จากสูตร n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดให้ไม่เกิน .05

ตารางที่ 3.1

จำนวนพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับที่	ชื่อเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	จำนวนพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	เทศบาลตำบลนาจารย์	50	25
2	เทศบาลตำบลหนองสอ	26	13
3	เทศบาลตำบลห้วยโพธิ์	54	27
4	เทศบาลตำบลลำคลอง	12	6
5	เทศบาลตำบลเชียงเครือ	30	15
6	เทศบาลตำบลหลุบ	32	16
7	เทศบาลตำบลบึงวิชัย	21	10
8	เทศบาลตำบลเหนือ	28	14
9	เทศบาลตำบลไผ่	17	9
10	เทศบาลตำบลลำพาน	34	17
11	เทศบาลตำบลภูปอ	21	10
12	เทศบาลตำบลภูดิน	16	8
13	เทศบาลตำบลขมิ้น	16	8
14	เทศบาลตำบลโพนทอง	26	13
15	เทศบาลตำบลกลางหมื่น	17	9
	รวม	400	200

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัย จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากร แต่ละเทศบาล ด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery Method) แบบไม่แทนที่ โดยจับสลากจากรายชื่อของบุคลากรของแต่ละเทศบาล ให้ได้จำนวนในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.2.1 ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

3.2.2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งแบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด

3.2.2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไข และเสนอแนะปรับปรุง เพื่อความเหมาะสม และถูกต้องของแบบสอบถาม

3.2.3 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3.2.3.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) ตามวิธีของ Rovinelli and Hambleton (1977) และสมนึก ภัททิยธนี (2544, น. 219 - 233) เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

ให้คะแนน + 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน - 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สูตร $$IOC = \frac{\sum X}{N} \quad (3 - 2)$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum X$ แทน ผลคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

X แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถามแต่ละข้อ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.66 -1.00 มีค่าความเที่ยงตรงสูง ใช้ได้
2. ข้อถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.66 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

การตรวจสอบครอบคลุมความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของรูปแบบแบบสอบถาม และการใช้ภาษา เพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชา และเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามโดย ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

1. นางจตุพร อุทโท วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ตำแหน่ง ผู้พิพากษาสมทบ ศาลคดีเด็ก และครอบครัว จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดศาลจังหวัดกาฬสินธุ์ กระทรวงยุติธรรม เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหา

2. นางสาวปริยาภรณ์ เปรมภูมิตานนท์ วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (คศ.ม.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ (ภาษาไทย) โรงเรียนโพนงานพิทยานุกูล ตำบลโพนงาน อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านภาษา

4. นายนิรันดร์ นิติสุข วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาวิชาวัดผลการศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ สังกัด คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเกษตร สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวัด และประเมินผล

3.2.3.2 จากนั้น นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำแบบสอบถามหาค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างรายข้อกับรวมทุกข้อ (Item - Total Correlation) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อ และรายรวมอยู่ระหว่าง 0.322 - 0.744 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาตามวิธีของ (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977

3.2.3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 นำหนังสือจาก คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึง นายกเทศมนตรี ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อประสานข้อมูลการเก็บข้อมูล

3.3.2 นำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ไปยังพนักงานเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.3.3 ให้มีผู้ช่วย ผู้วิจัย จำนวน 2 คน ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย

3.3.4 เก็บข้อมูลเพิ่มเติมด้วยตนเอง

3.4 การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง

3.4.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้ว ลงรหัสตามแบบ (Coding Form)

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อมากำหนดเกณฑ์ของการให้คะแนน ดังนี้

3.4.3.1 การจัดกระทำคะแนน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยแบ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ (Lilert's Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่

มากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน
มาก กำหนดให้ 4 คะแนน
ปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน
น้อย กำหนดให้ 2 คะแนน
น้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

จากนั้น นำคะแนนมาวิเคราะห์ ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้น นำมาเทียบกับเกณฑ์การให้ความหมายค่าเฉลี่ย (รังสรรค์ สิงหเลิศ, 2558, น. 186) ตามสูตร ดังนี้

สูตร $\frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นของเกณฑ์}}$ *(3 - 3)*

แทนค่า $\frac{5 - 1}{5} = 0.8$

เกณฑ์คะแนนระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพัน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

ระดับคะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย

ระดับคะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

ระดับคะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง มาก

ระดับคะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ผู้วิจัย ใช้สถิติ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้การวิเคราะห์พหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธี (Stepwise)

3.5.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนาความด้วยการแจกแจงความถี่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ การวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัย จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแทนตัวกำหนดค่า ดังต่อไปนี้

$\overline{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ย

S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

d.f. หมายถึง ชั้นของความเป็นอิสระ

F หมายถึง ค่าที่ใช้ในการพัฒนาได้ จากการแจกแจงเป็นแบบ (F - Distribution)

t หมายถึง ค่าที่ใช้ในการพัฒนาได้จากการแจกแจงเป็นแบบ (t - Distribution)

r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ

R^2 หมายถึง กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ

b หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

SE_{bj} หมายถึง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์

SE_{est} หมายถึง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

X_1 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ

X_2 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

X_3 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

X_4 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่

X_5 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์

X_6 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม

X_7 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน

X_8 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร

X หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม

Y_1 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น การยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

Y_2 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อองค์กร

Y_3 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

Y หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

$Y^{/}$ หมายถึง สมการพยากรณ์ของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยใช้คะแนนดิบ

$Z^{/}$ หมายถึง สมการพยากรณ์ของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

P หมายถึง ค่าความน่าจะเป็น (Probability) ของค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

* P< .05 หมายถึง ระดับความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** P< .01 หมายถึง ระดับความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานที่ทำงานใช้ในการวิเคราะห์ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้ในการวิเคราะห์ คือ พหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธี (Stepwise)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนาความด้วยการแจกแจงความถี่

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานที่ทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับสถานที่ทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.1

จำนวนร้อยละ ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับที่	ชื่อเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1	เทศบาลตำบลนาจารย์	25	12.50
2	เทศบาลตำบลหนองสอ	13	6.50
3	เทศบาลตำบลห้วยโพธิ์	27	13.50
4	เทศบาลตำบลลำคลอง	6	3.00
5	เทศบาลตำบลเชียงเครือ	15	7.50
6	เทศบาลตำบลหลุบ	16	8.00
7	เทศบาลตำบลบึงวิชัย	10	5.00
8	เทศบาลตำบลเหนือ	14	7.00
9	เทศบาลตำบลไผ่	9	4.50

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
10	เทศบาลตำบลลำพาน	17	8.50
11	เทศบาลตำบลภูปอ	10	5.00
12	เทศบาลตำบลภูดิน	8	4.00
13	เทศบาลตำบลขมิ้น	8	4.00
14	เทศบาลตำบลโพนทอง	13	6.50
15	เทศบาลตำบลกลางหมื่น	9	4.50
	รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานเทศบาลที่ให้ข้อมูลมากที่สุด คือ ร้อยละ 13.50 คือ พนักงานเทศบาลตำบลห้วยโพธิ์ รองลงมา คือ พนักงานเทศบาลตำบลนาจารย์ ร้อยละ 12.50 และพนักงานเทศบาลตำบลลำพาน ร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิเคราะห์ระดับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.2

ผลค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม และรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	3.48	0.64	มาก
2. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.39	0.66	ปานกลาง
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.88	0.62	มาก
4. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่	3.41	0.50	มาก
5. สังคมสัมพันธ์	3.83	0.65	มาก
6. ลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม	3.67	0.65	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
7. ภาวะอิสระจากงาน	4.13	0.63	มาก
8. ความภูมิใจในองค์กร	4.06	0.64	มาก
รวม	3.73	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.73, S.D. 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูงถึง 7ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\overline{X}$ =4.13, S.D. 0.63) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. 0.64) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. 0.62) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. 0.65) ด้านลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. 0.65) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.48, S.D. 0.64) ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่ ($\overline{X}$ =3.41, S.D. .05) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.39, S.D. 0.66)

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ รายข้อจำแนกตามรายด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ			
1.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนรายได้ในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพตามอัตภาพ	3.42	0.64	มาก
1.2 ท่านได้รับค่าตอบแทน หรือสวัสดิการอย่างเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงาน	3.23	0.71	ปานกลาง
1.3 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านใช้ในการทำงาน	3.77	0.60	มาก
1.4 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามความเหมาะสมในสภาวะปัจจุบัน	3.58	0.67	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1.5 หน่วยงานของท่านมีเงินรางวัลพิเศษ โบนัส ที่เหมาะสมเป็นประจำทุกปี	3.43	0.58	มาก
รวม	3.48	0.64	มาก
2. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน			
2.1 อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอเหมาะสม ต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.77	0.81	มาก
2.2 สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ปลอดโปร่ง มีแสงสว่าง และอากาศถ่ายเทสะดวก	3.44	0.62	มาก
2.3 หน่วยงานของท่านมีความพยายามสนับสนุน ให้สภาพการทำงาน มีสุขภาพอนามัยที่ดี และปลอดภัย	3.12	0.70	ปานกลาง
2.4 สถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่เพียงพอ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำสะอาด ห้องอาหาร	3.24	0.66	ปานกลาง
2.5 หน่วยงานมีการส่งเสริมกิจกรรมด้านความ สะอาดของสถานที่ทำงานให้กับพนักงาน เช่น กิจกรรม Big Cleaning Day อยู่เสมอ	3.40	0.54	ปานกลาง
รวม	3.39	0.66	ปานกลาง
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน			
3.1 ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมได้ใช้ ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน	3.99	0.61	มาก
3.2 ท่านได้รับโอกาสในการแสดงออกถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.42	0.71	มาก
3.3 ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม / ประชุม / สัมมนาในหน่วยงานของท่านหรือ หน่วยงานอื่นที่จัดขึ้นตามความเหมาะสม	3.88	0.65	มาก
3.4 ท่านได้ติดตามข่าวสารการเคลื่อนไหว ในการอบรมที่เกี่ยวกับสายการปฏิบัติงาน	4.02	0.56	มาก

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
3.5 หน่วยงานของท่านสนับสนุนเครื่องมือเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานทุกฝ่าย	4.11	0.61	มาก
รวม	3.88	0.62	มาก
4. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่			
4.1 ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.49	0.54	มาก
4.2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.22	0.66	ปานกลาง
4.3 ท่านมีโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ	3.45	0.71	มาก
4.4 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.01	0.71	ปานกลาง
4.5 หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความจริงอย่างยุติธรรม	3.89	0.63	มาก
รวม	3.41	0.50	มาก
5. สังคมสัมพันธ์			
5.1 ท่าน และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.14	0.75	มาก
5.2 ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานของท่านอยู่เสมอ	3.92	0.65	มาก
5.3 บุคลากรในหน่วยงานของท่านรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.45	0.56	มาก
5.4 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นที่ไว้วางใจพร้อมให้ปรึกษาปัญหาเรื่องงานได้	3.87	0.61	มาก
5.5 เมื่อพนักงานบางท่านประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานมักจะช่วยเหลือกัน	3.79	0.72	มาก
รวม	3.83	0.65	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
6. ลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม			
6.1 งานที่ท่านรับผิดชอบและปฏิบัติในปัจจุบันตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.49	0.73	มาก
6.2 ลักษณะงานของท่านกำหนดขอบเขต และหน้าที่ที่ชัดเจน	3.71	0.54	มาก
6.3 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ต่อหน่วยงาน	3.83	0.66	มาก
6.4 การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า	3.56	0.70	มาก
6.5 หากท่านกระทำผิด ท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวน หรือถูกลงโทษด้วยความยุติธรรม	3.77	0.65	มาก
รวม	3.67	0.65	มาก
7. ภาวะอิสระจากงาน			
7.1 การทำงานของท่านมีกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน	4.11	0.66	มาก
7.2 ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.03	0.64	มาก
7.3 ท่านแบ่งเวลาสำหรับตนเอง การทำงาน และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	4.23	0.54	มากที่สุด
7.4 ท่านสามารถที่จะลางานไปพักผ่อน หรือทำธุระส่วนตัว ได้อย่างอิสระ	4.40	0.65	มากที่สุด
7.5 ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตล่วงหน้าได้	3.90	0.66	มาก
รวม	4.13	0.63	มาก

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
8. ความภูมิใจในองค์กร			
8.1 เทศบาลของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงและมีชื่อเสียง	4.32	0.55	มากที่สุด
8.2 ท่านไม่พอใจหากเพื่อนร่วมงานกล่าวถึงหน่วยงานในทางที่ไม่ดี	4.12	0.61	มาก
8.3 เทศบาลมีระบบบริหารจัดการที่ดีเป็นที่ยอมรับ	3.98	0.71	มาก
8.4 ท่านภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับเทศบาล	4.03	0.68	มาก
8.5 การเป็นส่วนหนึ่งของเทศบาลทำให้บุคคลทั่วไปรู้สึกชื่นชมต่อท่าน	3.88	0.68	มาก
รวม	4.06	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พิจารณารายข้อจำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.43, S.D. 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านใช้ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. 0.60) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามความเหมาะสมในสภาวะปัจจุบัน ($\overline{X}$ = 3.58, S.D. 0.67) หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความจริงอย่างยุติธรรม ($\overline{X}$ =3.43, S.D. 0.58) ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมได้ใช้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.42, S.D. 0.64) ระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับค่าตอบแทน หรือสวัสดิการอย่างเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงาน ($\overline{X}$ = 3.23, S.D. 0.71) ตามลำดับ

2. ด้านหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.39, S.D. 0.66) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของท่าน ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. 0.81) สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ปลอดโปร่ง มีแสงสว่าง และอากาศถ่ายเทสะดวก ($\overline{X}$ = 3.44, S.D. 0.62) ระดับปานกลาง คือ หน่วยงานมีการส่งเสริมกิจกรรมด้านความสะอาดของสถานที่ทำงานให้กับพนักงาน เช่น กิจกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(Big Cleaning Day) อยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.40, S.D. 0.54) สถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่เพียงพอ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำสะอาด ห้องอาหาร ($\overline{X}$ = 3.24, S.D. 0.66) หน่วยงานของท่านมีความพยายามสนับสนุนให้สภาพการทำงาน มีสุขภาพอนามัยที่ดี และปลอดภัย ($\overline{X}$ = 3.12, S.D. 0.70) ตามลำดับ

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. 0.66) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนเครื่องมือเทคโนโลยีสมัยใหม่ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานทุกฝ่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. 0.61) ท่านได้ติดตามข่าวสารการเคลื่อนไหวในการอบรมที่เกี่ยวกับสายการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. 0.56) ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมได้ใช้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. 0.61) ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม / ประชุม / สัมมนาในหน่วยงานของท่าน หรือหน่วยงานอื่นที่จัดขึ้นตามความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. 0.65) ท่านได้รับโอกาสในการแสดงออกถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.42, S.D. 0.71) ตามลำดับ

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.41, S.D. .05) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความจริงอย่างยุติธรรม ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. 0.63) ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ = 3.49, S.D. 0.54) ท่านมีโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ ($\overline{X}$ = 3.45, S.D. 0.71) ระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ = 3.22, S.D. 0.66) ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.01, S.D. 0.71) ตามลำดับ

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. 0.65) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่าน และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. 0.75) ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานของท่านอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. 0.65) เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นที่ไว้วางใจพร้อมให้ปรึกษาปัญหาเรื่องงานได้เสมอ ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. 0.61) เมื่อพนักงานบางท่านประสบปัญหาเพื่อนร่วมงาน มักจะช่วยเหลือกันเสมอ ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. 0.72) บุคลากรในหน่วยงานของท่านรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเสมอ ($\overline{X}$ = 3.45, S.D. 0.56) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6. ด้านลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. 0.65) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ต่อหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. 0.66) หากท่านกระทำผิดท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวน หรือถูกลงโทษด้วยความยุติธรรม ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. 0.65) ลักษณะงานของท่านกำหนดขอบเขต และหน้าที่ที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. 0.54) การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. 0.70) ระดับปานกลาง คือ งานที่ท่านรับผิดชอบ และปฏิบัติในปัจจุบันตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\overline{X}$ = 3.49, S.D. 0.73) ตามลำดับ

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. 0.63) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ระดับมาก 3 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สุด คือ ท่านสามารถที่จะลางานไปพักผ่อน หรือทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. 0.65) ท่านแบ่งเวลาสำหรับตนเองการทำงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. 0.54) ระดับมาก คือ การทำงานของท่านมีกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. 0.66) ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. 0.64) ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตล่วงหน้าได้ ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. 0.66) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

8. ด้านความภูมิใจในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. 0.64) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 4 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เทศบาลของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง และมีชื่อเสียงระดับมาก คือ ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. 0.55) ท่านไม่พอใจหากเพื่อนร่วมงานกล่าวถึงหน่วยงานในทางที่ไม่ดี ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. 0.61) ท่านภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับเทศบาล ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. 0.68) เทศบาลมีระบบบริหารจัดการที่ดีเป็นที่ยอมรับ ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. 0.71) การเป็นส่วนหนึ่งของเทศบาลทำให้บุคคลทั่วไปรู้สึกชื่นชมต่อท่าน ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม และรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.90	0.68	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	4.07	0.64	มาก
3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.89	0.67	มาก
รวม	3.95	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. 0.64) รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. 0.68) และความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. 0.67)

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ รายข้อจำแนกตามรายด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ความผูกพันต่อองค์กร	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร			
1.1 ท่านคิดว่าวิสัยทัศน์ของเทศบาลเหมาะสมกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน	3.89	0.65	มาก
1.2 ท่านเต็มใจปฏิบัติงานตามนโยบายของเทศบาลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาล	3.99	0.71	มาก
1.3 ท่านจะชี้แจง และแก้ไขหากได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงเทศบาลในทางที่เสื่อมเสีย	4.01	0.67	มาก
1.4 เป้าหมายของเทศบาลสอดคล้องกับแนวความคิดของท่าน	3.77	0.73	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1.5 ท่านภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าท่านเป็นพนักงานเทศบาล	3.84	0.67	มาก
รวม	3.90	0.68	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อองค์กร			
2.1 ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถมากกว่าปกติ เพื่อช่วยให้เทศบาลประสบความสำเร็จ	4.23	0.67	มาก
2.2 เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่	4.11	0.65	มาก
2.3 ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถมากกว่าปกติ เพื่อช่วยให้เทศบาลประสบความสำเร็จ	4.02	0.67	มาก
2.4 ท่านเต็มใจที่จะช่วยปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.16	0.59	มาก
2.5 เมื่อถึงเวลาเลิกงานแต่ยังไม่เสร็จงาน ท่านก็เต็มใจจะอยู่เพื่อทำงานต่อจนเสร็จ หรือนำกลับไปทำต่อที่บ้าน	3.87	0.66	มาก
รวม	4.07	0.64	มาก
3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร			
3.1 ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในเทศบาลจนเกษียณอายุราชการ เพราะมีความผูกพันกับเทศบาล	3.67	0.67	มาก
3.2 ท่านจะทำงานกับเทศบาลต่อไป โดยไม่คิดจะโอนย้ายไปที่ทำงานอื่น	4.21	0.65	มาก
3.3 ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาลเสมอ	3.94	0.66	มาก
3.4 การตัดสินใจทำงานที่เทศบาล เป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดในการทำงานของท่าน	3.88	0.71	มาก

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
3.5 ท่านเต็มใจหากมีการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบไปทำหน้าที่ใหม่ที่อาจจะไม่ถนัด แต่เพื่อความเหมาะสมของเทศบาล	3.75	0.70	มาก
รวม	3.89	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.5 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พิจารณารายข้อจำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านจะชี้แจงและแก้ไขหากได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงเทศบาลในทางที่เสื่อมเสีย ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. 0.67) ท่านเต็มใจปฏิบัติงานตามนโยบายของเทศบาล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาล ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. 0.71) ท่านคิดว่า วิสัยทัศน์ของเทศบาลเหมาะสมกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. 0.65) ท่านภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าท่านเป็นพนักงานเทศบาล ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. 0.67) เป้าหมายของเทศบาลสอดคล้องกับแนวความคิดของท่าน ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. 0.73) ตามลำดับ

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 4 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถมากกว่าปกติ เพื่อช่วยให้เทศบาลประสบความสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. 0.67) ระดับมาก คือ ท่านเต็มใจที่จะช่วยปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานที่ท่านรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. 0.59) เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. 0.65) ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถมากกว่าปกติ เพื่อช่วยให้เทศบาลประสบความสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. 0.67) เมื่อถึงเวลาเลิกงานแต่ยังไม่เสร็จงาน ท่านก็เต็มใจจะอยู่เพื่อทำงานต่อจนเสร็จ หรือนำกลับไปทำต่อที่บ้าน ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. 0.67) ตามลำดับ

3. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 4 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านจะทำงานกับเทศบาลต่อไป โดยไม่คิดจะโอนย้ายไปที่ทำงานอื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

($\overline{X}$ = 4.21, S.D. 0.65) ระดับมาก คือ ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาลเสมอ ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. 0.66) การตัดสินใจทำงานที่เทศบาลเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดในการทำงานของท่าน ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. 0.71) ท่านเต็มใจหากมีการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบไปทำหน้าที่ใหม่ที่อาจจะไม่ถนัด แต่เพื่อความเหมาะสมของเทศบาล ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. 0.67) ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในเทศบาลจนเกษียณอายุราชการ เพราะมีความผูกพันกับเทศบาล ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาล

เทศบาล	จำนวน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน			ความผูกพันต่อองค์กร		
		$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
เทศบาลตำบลห้วยโพธิ์	27	3.97	0.71	มาก	3.66	0.71	มาก
เทศบาลตำบลลำคลอง	6	3.45	0.65	มาก	3.74	0.68	มาก
เทศบาลตำบลเชียงเครือ	15	3.48	0.59	มาก	3.90	0.64	มาก
เทศบาลตำบลหลุบ	16	3.61	0.63	มาก	4.10	0.63	มาก
เทศบาลตำบลบึงวิชัย	10	3.87	0.63	มาก	4.02	0.71	มาก
เทศบาลตำบลเหนือ	14	3.72	0.62	มาก	3.56	0.68	มาก
เทศบาลตำบลไผ่	9	3.51	0.65	มาก	3.77	0.72	มาก
เทศบาลตำบลลำพาน	17	3.86	0.66	มาก	3.69	0.59	มาก
เทศบาลตำบลภูปอ	10	3.75	0.70	มาก	3.58	0.70	มาก
เทศบาลตำบลภูดิน	8	3.42	0.71	มาก	3.72	0.65	มาก
เทศบาลตำบลขมิ้น	8	3.80	0.67	มาก	3.86	0.62	มาก
เทศบาลตำบลโพนทอง	13	3.51	0.66	มาก	3.71	0.67	มาก
เทศบาลตำบลกลางหมื่น	9	3.64	0.67	มาก	3.66	0.71	มาก
เทศบาลตำบลห้วยโพธิ์	27	3.71	0.65	มาก	3.59	0.70	มาก
เทศบาลตำบลลำคลอง	6	3.52	0.69	มาก	3.99	0.68	มาก
เทศบาลตำบลเชียงเครือ	15	3.86	0.7	มาก	3.89	0.73	มาก
รวม	200	3.73	0.62	มาก	3.95	0.66	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.6 คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเทศบาล พบว่า แต่ละเทศบาลมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้ในการวิเคราะห์ คือ พหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X
X_1	1.000	-	-	-	-	-	-	-	-
X_2	0.356 **	1.000	-	-	-	-	-	-	-
X_3	0.437 **	0.571 **	1.000	-	-	-	-	-	-
X_4	0.561 **	0.475 **	0.354 **	1.000	-	-	-	-	-
X_5	0.247 **	0.431 **	0.641 **	0.391 **	1.000	-	-	-	-
X_6	0.651 **	0.364 **	0.574 **	0.438 **	0.567 **	1.000	-	-	-
X_7	0.482 **	0.458 **	0.712 **	0.455 **	0.624 **	0.568 **	1.000	-	-
X_8	0.729 **	0.645 **	0.370 **	0.541 **	0.665 **	0.442 **	0.557 **	1.000	-
X	0.156 *	0.469 **	0.575 **	0.436 **	0.458 **	0.541 **	0.632 **	0.479 **	1.000
Y	0.312 **	0.450 **	0.645 **	0.564 **	0.544 **	0.446 **	0.447 **	0.541 **	0.556 **

หมายเหตุ. ** มีนัยสำคัญ α = .01, *มีนัยสำคัญα = .05

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยมี 1 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.156 ส่วนตัวแปรที่เหลือมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.247 - 0.729 และคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง โดยรวม และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.312 - 0.645

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผลการวิเคราะห์ เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Step - Wise Multiple Regression Analysis) ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2_{adj}	SE_{est}	F
X_2	-	-	-	-	-
X_2, X_4	0.563	0.316	0.310	0.306	195.245 **
X_2, X_4, X_7	0.612	0.374	0.369	0.245	172.867 **
X_2, X_4, X_7,	0.667	0.444	0.431	0.227	154.432 **
X_8	0.754	0.568	0.557	0.364	112.669 **

หมายเหตุ. **มีนัยสำคัญ α = .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (X_2) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่ (X_4) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน (X_7) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร (X_8) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.754 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.568 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสี่ตัวสามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 56.80 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.364

การสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ตัวพยากรณ์จากผลการวิเคราะห์ ตามตารางที่ 4.8 สามารถคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน(β) ผลการวิเคราะห์ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตัวพยากรณ์	b	SE_{bj}	β	t	Collinearity Statistics VIF
1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน					
1.1 ด้านหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (X_2)	0.345	0.049	0.513	8.647 **	1.437
1.2 ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่ (X_4)	0.172	0.061	0.189	2.829 **	2.746
1.3 ด้านภาวะอิสระจากงาน (X_7)	0.177	0.048	0.187	4.771 **	4.776
1.4 ด้านความภูมิใจในองค์กร (X_8)	0.159	0.0411	0.210	4.986 **	4.812
a = 0.669, R= 0.754, R^2 = 0.568, R^2adj = 0.557, SEest = 0.364					

หมายเหตุ. **มีนัยสำคัญที่ α = .01

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (X_2) ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่ (X_4) ด้านภาวะอิสระจากงาน (X_7) ด้านความภูมิใจในองค์กร (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.345, 0.172, 0.177, 0.159 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.513, 0.189, 0.187, 0.210 ตามลำดับ โดยตัวพยากรณ์ทุกตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าคงที่ (a) เท่ากับ 0.669 และตัวพยากรณ์ไม่มีปัญหา Multicollinearity (VIF $<$ 10) สามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.669 + 0.345\ (X_2) + 0.172\ (X_4) + 0.177\ X_7) + 0.159\ (X_8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.513\ (X_2) + 0.189\ (X_4) + 0.187\ (X_7) + 0.210\ (X_8)$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

เทศบาล ควรให้ความสำคัญและพัฒนาปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมา เป็นแนวทางในการบริหารงาน โดยการกำหนดนโยบายให้มีความเหมาะสมจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอแก่ความต้องการของพนักงานเทศบาลในหน่วยงาน

1. พนักงานเทศบาล ควรมีการปรับตัวพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อการทำงานที่เปลี่ยนแปลงของเทศบาลในรูปแบบ หรือระบบที่เข้ามาใหม่ เพื่อที่จะทำให้ไม่เกิดความกังวลต่อการปฏิบัติงาน

2. เทศบาล ควรจัดสิ่งแวดล้อมทั้งภายในภายนอกหน่วยงาน และโดยรอบเทศบาลให้น่าอยู่และสวยงาม และเครื่องมือที่ใช้ในสำนักงานมีคุณภาพ และให้ได้มาตรฐาน เพื่อใช้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

3. เทศบาล ควรนำข้อเสนอแนะของพนักงานเทศบาลไปปรับใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อความก้าวหน้า และมั่นคงในชีวิตรับราชการมากขึ้น

4. เทศบาล ควรเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของพนักงาน

5. เทศบาล ควรสร้างจิตสำนักให้มีความผูกพันกับองค์กร เพื่อให้มีผลปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5
สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ การวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ แยกหัวข้อการสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปผล ได้ดังนี้

5.1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.73, S.D. 0.62) และเมื่อพิจารณารายข้อจำแนกตามรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะอิสระ, ด้านความภูมิใจในองค์กร, ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน, ด้านสังคมสัมพันธ์, ด้านลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม และ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

5.1.2 ความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ

5.1.2.1 ปัจจัยที่คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะอิสระ, ด้านความภูมิใจในองค์กร, ด้านการพัฒนาศักยภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ของผู้ปฏิบัติงาน, ด้านสังคมสัมพันธ์, ด้านลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม, ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ และหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.2.2 ข้อเสนอแนะ เทศบาล ควรกำหนดนโยบายให้มีความเหมาะสม จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอแก่ความต้องการของพนักงานมีการปรับตัวให้ก้าวทันต่อการทำงานที่เปลี่ยนแปลงของเทศบาล เพื่อที่จะทำให้ไม่เกิดความกังวลต่อการปฏิบัติงาน และควรจัดสิ่งแวดล้อมทั้งภายในภายนอกหน่วยงาน และโดยรอบให้น่าอยู่ และสวยงาม เครื่องมือที่ใช้ในสำนักงานมีคุณภาพให้ได้มาตรฐาน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการเพื่อจะได้ทราบถึงความเหมาะสม และเป็นการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งจะผลให้พนักงาน มีความรักและผูกพันต่อองค์กร ช่วยพัฒนาชุมชน และเป็นการสร้างความสามัคคี เพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญยิ่งขึ้นต่อไป

5.1.2.3 ตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ด้านหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (X_2), ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ (X_4), ด้านภาวะอิสระจากงาน (X_7) และด้านความภูมิใจในองค์กร (X_8) โดยตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 56.80 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.364 และส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.669 + 0.345\ (X_2) + 0.172\ (X_4) + 0.177\ X_7) + 0.159\ (X_8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.513\ (X_2) + 0.189\ (X_4) + 0.187\ (X_7) + 0.210\ (X_8)$$

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ 2) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ 5) สังคมสัมพันธ์ 6) ลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม 7) ภาวะอิสระจากงาน และ 8) ความภูมิใจในองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมาก ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยที่พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้จัดให้บุคลากรได้รับสิทธิ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพ สวัสดิการสะสมทรัพย์ สิทธิในการลา การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน การได้รับเงินประจำตำแหน่งต่าง ๆ การบริการที่พักอาศัย การส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้พัฒนาตนเอง โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมทั้งภายใน และภายนอกเขตเทศบาล ซึ่งทางเทศบาลได้พยายามจัดให้สอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่ (Maslow, 1974) ได้ตั้งทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด 2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคง ภายหลังจากร่างกายได้รับการตอบสนองมนุษย์ ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัย และความมั่นคง เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การอยู่ดีกินดีในระยะยาว 3) ความต้องการทางด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ ความรู้สึกมีส่วนร่วม การมีบทบาทร่วมกับผู้อื่นต้องการที่จะได้รับการยอมรับของสังคม 4) ความต้องการการยอมรับ ได้แก่ ความต้องการการยอมรับ และยกย่องจากสังคม รวมถึงความมั่นใจ และภูมิใจในตนเอง และ 5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จเป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ ได้แก่ ความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนเองต้องการสำเร็จ เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ ได้แก่ ความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนเองต้องการสำเร็จ ซึ่งลำดับความต้องการเหล่านี้เป็นพื้นฐานของคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนั้น จึงทำให้บุคลากรเทศบาลในเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สุธินี เดชะตา (2551) ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของพนักงานหน่วยงานกลางของบริษัทอยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านจากทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมก็อยู่ในระดับสูงด้วย และความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานระดับจัดการแตกต่างจากพนักงานระดับบังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโดยรวม และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละด้าน ก็อยู่ระดับสูงด้วย ได้แก่ ด้านการนึกถึงบริษัทในทางที่ดี ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัท การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มในการปกป้องรักษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร และด้านความศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) นั้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ปวีณา ผาสุก (2547) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความปลอดภัย และสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตในการทำงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิทธิพนักงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ดารุณี สงวนสิทธิ์ (2549) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตฉะเชิงเทรา เขตปราจีนบุรี และเขตจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตฉะเชิงเทรา เขตปราจีนบุรี และ จันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุบล อำพันธ์ (2550) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมพัฒนาพลังงานทดแทน และอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงานตามกลุ่มงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.2.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยที่พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจ จัดกิจกรรมต่าง ๆ จนทำให้พนักงานเทศบาล เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าของการทำงานในเทศบาลของตน ซึ่งการมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะส่งผลดีต่อการทำงาน โดยจะทำให้พนักงานเทศบาลมีความรู้สึกจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ชนิดา เล็บครุฑ (2554) ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยเป็นการศึกษาวิจัยแบบเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากข้าราชการ สายสนับสนุน จำนวน 215 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิต

ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นเห็นด้วยอยู่ในระดับที่ดีที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และใต้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และบุคลากรเห็นด้วยระดับต่ำที่สุด คือ ด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรเห็นด้วยอยู่ในระดับที่ดีที่สุด รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และความต้องการขององค์กร และบุคลากรเห็นด้วยระดับที่ต่ำที่สุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549, น. 261) นอกจากนี้ ยังมีการพูดถึงองค์กรในด้านบวกกับเพื่อนร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพยายามที่จะช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จ สุภาสินี วิเชียร (2544) ที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ รวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลวิจัยของ (พชร อิ่มวิเศษ, 2548, น. 89 - 95) ที่พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง

5.2.3 จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ ด้านสังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านทั้ง 8 ด้าน มีความสำคัญต่อการทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและองค์ประกอบรายด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานอีก 8 ด้าน มาก จะทำให้พนักงานเทศบาลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย โดยพนักงานจะมีความเต็มใจ ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีให้แก่องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ (ชฎาภา ประเสริฐทรง, 2541, น. 79) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน 9 ด้าน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ความก้าวหน้ามั่นคง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะการบริหาร ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน และการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมมีความสัมพันธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชร อิ่มวิเศษ (2548) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2.4 ตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ด้านหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร โดยตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 56.80 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.364 และส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (พชร อิ่มวิเศษ, 2548, น. 96) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมี 6 ปัจจัย ซึ่งมีผลทางบวก ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคง แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองคุณภาพชีวิต ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงานคุณภาพชีวิตด้านผลประโยชน์ตอบแทน คุณภาพชีวิตด้านสมดุลของชีวิตกับการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานด้านคุณค่าของผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง โดยร่วมกันอภิปรายความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมได้ร้อยละ 44.1 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เพ็ญภัทร รุทธนานุรักษ์, 2548, น. 50) ที่พบว่า การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ พบว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยมีค่า B = 0.046 (t = 1.739 **)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ จะเห็นว่า มีปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่ รองลงมา คือ ด้านหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้วิจัย จึงขอเสนอการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

5.3.1.1 เทศบาล ควรให้ความสำคัญ และพัฒนาปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมา เป็นแนวทางในการบริหารงาน โดยการกำหนดนโยบายให้มีความเหมาะสม จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอแก่ความต้องการของพนักงานในหน่วยงาน

5.3.1.2 พนักงานเทศบาล ควรมีการปรับตัว และพัฒนาตนให้ก้าวทันต่อการทำงานที่เปลี่ยนแปลงของเทศบาล เพื่อที่จะทำให้ไม่เกิดความกังวลต่อการปฏิบัติงาน

5.3.1.3 เทศบาล ควรนำข้อเสนอแนะของพนักงานเทศบาลไปปรับใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อความก้าวหน้า และมั่นคงในชีวิตรับราชการมากขึ้น

5.3.1.4 เทศบาล ควรจัดสิ่งแวดล้อมทั้งภายในภายนอกหน่วยงาน และโดยรอบเทศบาลให้น่าอยู่ และสวยงาม และเครื่องมือที่ใช้ในสำนักงานมีคุณภาพ และให้ได้มาตรฐาน

5.3.1.5 เทศบาล ควรเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของพนักงานเทศบาล เพื่อจะได้รับทราบถึงความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการ และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน ซึ่งจะผลให้พนักงานมีความรัก และผูกพันต่อองค์กร ช่วยพัฒนาชุมชน และเป็นการสร้างความสามัคคี และรักองค์กรทำให้ผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญยิ่งขึ้นต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะ เพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาวิธีสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานเทศบาลเขตในเมืองกับเขตอื่น ๆ

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริม และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล

5.3.2.3 ควรศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

กระทรวงมหาดไทย. (2546). *โครงการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมมาภิบาล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

กาญจนา บุญเพลิง. (2552). *คุณภาพชีวิตการท างานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

การปกครองท้องถิ่นไทย. (2558 ก). *โครงสร้างกองการศึกษา*. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

การปกครองท้องถิ่นไทย. (2558 ข). *โครงสร้างกองคลัง*. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

การปกครองท้องถิ่นไทย. (2558 ค). *โครงสร้างกองช่าง*. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

การปกครองท้องถิ่นไทย. (2558ง). *โครงสร้างกองสาธารณะสุขและสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

การปกครองท้องถิ่นไทย. (2558 จ). *โครงสร้างของสำนักงานปลัด*. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

การปกครองท้องถิ่นไทย. (2558 ฉ). *โครงสร้างส่วนราชการ (เดิม)*. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

การปกครองท้องถิ่นไทย. (2558 ช). *โครงสร้างเทศบาล (Thai Local Government)*. สืบค้นจาก kruyos.blogspot.com/p/blog- page_92.html.

ขนิษฐา ไตรปักษ์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กรการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ประจำโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). *ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). *พฤติกรรมในองค์กร*. กรุงเทพฯ : เทพนิมิตการพิมพ์.

ชุตินันท์ กลิ่นจันทร์หอม. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ภายในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. รายงานการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ : พิฆเนศพริ้นท์เซ็นเตอร์ จำกัด.

ณัฏฐาพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ดารุณี สงวนสิทธิ์. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตฉะเชิงเทรา เขตปราจีนบุรี และเขตจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2538). *ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน*. กรุงเทพ ฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2558). *การบริหาร การผลิต และการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นจาก http://www.hrcenter.co.th.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2546). *การจัดการสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพลส.

บัญชา แก้วส่อง. (2545). *องค์การการจัดการและพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : พิพย์วิสุทธิ์.

บุญเจือ วงษ์เกษม. (2529). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. *วารสารเพิ่มผลผลิต,* 26(5), 29 - 33.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

ประหยัด หงส์ทองคำ. (2523). *การปกครองท้องถิ่น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ปรัญญา วัฒนจัง. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กร. ศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัท พานิชย์ นิวยอร์คไลฟ์ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปวีณา พาสุข. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร์. (2548). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และการตั้งใจลาออก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปกร.

ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงาน. *วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต,* 7(1), 24.

พชร อิ่มวิเศษ. (2539). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

พชร อิ่มวิเศษ. (2548). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เพ็ญภัทร รุทธนานุรักษ์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพ การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มนสิชา อนุกูล. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยไลยอลงกรณ์*. การวิจัยสนับสนุน การวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ์ ในพระบรราชูปถัมภ์.

รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์. (2549). *การบริหารท้องถิ่น*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รังสรรค์ สิงหเลิศ. (2558). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร*. คณะมนุษย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ราชกิจจานุเบกษา. (13 เมษายน 2543). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543*. เล่มที่ 108 ตอนที่ 156 ก : 1 - 41.

ราชกิจจานุเบกษา. (22ธันวาคม 2546). *พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546*. เล่มที่ 120 ตอนที่ 124 ก : 1 - 15.

รุ่งอรุณ โพธิ์นิ่มแดง. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจค้าปลีกเครื่องสำอาง กรณีศึกษา บริษัทค่าปลีกเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รุจี อุศศิลป์ศักดิ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วรภา ศรีสันติโรจน์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงาน กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา ข้าราชการกรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.

วิภาพร มาพบสุข. (2540). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.

ศรีพูน เทตินน้ำ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำพูน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศรีพูน เทตินน้ำ. (2558). *ศูนย์บริการข้อมูลอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ ข้อมูลทั่วไป*. สืบค้นจาก www. amphoe.com.

ศรีพูน เทตินน้ำ. (2559). *ศูนย์ร่วมข้อมูลองค์กรการบริหารส่วนท้องถิ่น ความเป็นมาการปกครองท้องถิ่นไทย*. สืบค้นจาก www. tambol.com.

ศิริพร พันธุลี. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและค่านิยมการจัดการของพนักงานโรงแรม จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมนึก ภัททิยธนี. (2544). *การวัดผลการศึกษา*. กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.

สมยศ นาวีการ. (2549). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : บรรณกิจเทรดดิ้ง.

สมหวัง โอชารส. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี โรงเรียนนายร้อยตำรวจ*. รายงานการวิจัย โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549). *คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง (HR Scorecard)*. กรุงเทพฯ : เอ.ลีฟวิ่ง.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์. (2558). *จำนวนพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์*. กาฬสินธุ์ : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สุชาดา พรมรักษ์. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 14.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปกร.

สุธีนี เดชะตา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ แนวคิด และทฤษฎี.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภาสินี วิเชียร. (2544). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุรินทร์ มณีโชติ. (2550). *การศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลคอหงส์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุวรรณิน คณานุวัฒน์. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ ลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์การเอกชน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อโนทัย ธรรมกุล. (2530). *คู่มือการสอบบรรจุปลัด - อำเภอและผู้ช่วยนายทะเบียนอำเภอ.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ แอล เอส.

อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน องค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.* ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

อุทัย หิรัญโต. (2532). *การบริหารประยุกต์.* กรุงเทพฯ : โอเดียน.

อุบล อำพันธ์. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์ พลังงาน กระทรวงพลังงาน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์. (2551). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative to the organizations commitment to the organization. *Journal of occupational Psychology,* 12(63), 1 - 18.

Bcrnadine, J.H. and Russel, J.A. (1998). *Human resoureemanagement : experiential approach.* Boston : McGrow - Hill.

Becker, H.S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology,* 66 (21), 32 - 42.

Birjandi and Ataei. (2013). Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Working Organization. *Administrative Science Quarterly,* 19(8), 533 - 545.

Rovinelli, R.J., and Hambleton, R.K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion - referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research,* 2(12), 49 - 60.

BIRJANDI, MASOUD, ATAEI, MANOOCHEHR. (2013). The relationship between the quality of work life and organizational commitment of the employees of Darab Cement Company: Case study in Iran. *International journal of Business Economics and Finance,* 1(5), 154 - 164.

Bovee, C.L. and John, V.T. (1983). *Management.* New York : McGrow - Hill.

Etzioni, E. (1999). Organizational Commitment : The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology,* 15(8), 23 - 30.

Gruskey, O. (1966). Career Mobility and Organization Commitment. *Administrative Science Quarterly,* 11(6), 488 - 503.

Guest, R.H. (1992). Quality of work life - learning from Tarry tone. *HsywardBusincssReview.* 20 (12), 76 - 77.

Herzberg, F., Mausner, B. and Synderman, B.B. (1959). *The Motivation to work.* (2nd ed). New York : John Wiley and Sons.

Hackman, R.J. and Suttle, L.J. (1977). *Improving Life at Work ; Behavior science Approach to Organizational Change.* Santa Monica, Calif : Goodyear Publishing.

Huang, Tung - Chun, John Lawler, and Ching - Yi Lei. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality : an international journal*, 35(6), 735 - 750.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Huse, E.F. and Cummings, T.G. (1985). *Organization developwont and changv.* (3nd ed). Minnesota : Wganization : west.

Kord, Yazdany, and Bojd. (2011). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology,* 3(67), 341 – 349.

Marsh, R.M. and Baron, M.H. (1977). Organizational Commitment and Turnover : a Prediction Study. *Administrative Science Quarterly,* 22(1), 57 - 75.

Martel, Jean - Pierre, and Gilles Dupuis. (2006). Quality of work life : theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social indicators research,* 77(2), 333 - 368.

McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society.* New York : D.V. No strand Company Ine.

Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W. (1979). The Measure of Organization Commitment. *Journal of Vocational Behavior,* 14(2), 224 - 247.

Mowday. R.T. (1982). *Payee - Organization Linkages.* New York : Linkages Cited in Luthans.

Normala, Daud. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. *International Journal of Business and Management,* 5(10), 75.

Steers, R.M., Porter, L.W. (1983). Organizational commitment, job Satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology,* 59(15), 604.

Rao, V.R. (1992). *Better Quality of work life Through Productivity.* International Productivity Congress., Hong Kong : Nordica International Ltd.

Salancik, G.R. (1983). *Psychology Foundation of Organizational Behavior.* Scott : Foreman and Company.

Sheldon, M.E. (1971). *Investments and involvements as mechanism producing commitment to the organization.* Administrative science Quarterly.

Skrovan, D.J. (1983). *Quality of work life : perspective for business and the public sector.* Massachusetts : Adds in - Wesley.

Steer, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative science Quarterly,* 22(9), 16 - 22.

Steer, R.M. (1997). *Antecedents and outcomes of Organizational commitment.* California : Goodyear Publishers Inc.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Steers, R.M., and Porter, L.W. (1991). *Motivation and work behavior.* (5th ed). New York : McGraw - Hill.

Strees, R.M., and Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior.* (3th ed). New York : McGrow - Hill.

Tamini, B.K., Badroddin, O.Y., and Fereshteh, B.B. (2011). Quality of work life as a function of organizational commitment and job burnout of Government and Private Bank Employees in Zahedan city. *The Social Sciences*, 6(5), 368 - 374.

UNESCO. (1978). Indicator or Environment Quality of Life. *Research and Papers in Social science,* 38(12), 85.

Walton, R.E. (1973). Quality of working life : Walton is it. *Sloan Management Review,* 4(7), 20 - 23.

Withey, M.J. and Cooper, W.H. (1989). Predicting exit, voice, loyalty, and neglect. *Administrative Science Quarterly,* 5(2), 521 - 539.

Yamane, T. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis.* (2rd ed). New York : Harper and Row.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ในการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. คำตอบทุกคำตอบ ข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัย จะถือเป็นความลับ
3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ
4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5. ผลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะใช้เป็นข้อมูลและแนวทางของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัย จึงขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามชุดนี้ ทุกข้อตามความเป็นจริง ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือกับ ผู้วิจัยเป็นอย่างดี
6. ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

สิบเอกโย อาชา
นักศึกษาปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด

1. สถานที่ทำงานของท่านคือ

( ) 1. เทศบาลตำบลนาจารย์

( ) 2. เทศบาลตำบลหนองสอ

( ) 3. เทศบาลตำบลห้วยโพธิ์

( ) 4. เทศบาลตำบลลำคลอง

( ) 5. เทศบาลตำบลเชียงเครือ

( ) 6. เทศบาลตำบลหลุบ

( ) 7. เทศบาลตำบลบึงวิชัย

( ) 8. เทศบาลตำบลเหนือ

( ) 9. เทศบาลตำบลไผ่

( ) 10. เทศบาลตำบลลำพาน

( ) 11. เทศบาลตำบลภูปอ

( ) 12. เทศบาลตำบลภูดิน

( ) 13. เทศบาลตำบลขมิ้น

( ) 14. เทศบาลตำบลโพนทอง

( ) 15. เทศบาลตำบลกลางหมื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ในช่องว่างทางด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ					
1.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนรายได้ในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพตามอัตภาพ					
1.2 ท่านได้รับค่าตอบแทน หรือสวัสดิการอย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงาน					
1.3 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านใช้ในการทำงาน					
1.4 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามความเหมาะสมในสภาวะปัจจุบัน					
1.5 หน่วยงานของท่านมีเงินรางวัลพิเศษโบนัส ที่เหมาะสมเป็นประจำทุกปี					
2. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน					
2.1 อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
2.2 สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ปลอดโปร่ง มีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทสะดวก					
2.3 หน่วยงานของท่านมีความพยายามสนับสนุนให้สภาพการทำงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีและปลอดภัย					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.4 สถานที่ทำงานของท่านมีสถานที่เพียงพอ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำสะอาด ห้องอาหาร					
2.5 หน่วยงานมีการส่งเสริมกิจกรรมด้านความสะอาดของสถานที่ทำงานให้กับพนักงานเช่นกิจกรรม Big Cleaning Day อยู่เสมอ					
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน					
3.1 ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมได้ใช้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน					
3.2 ท่านได้รับโอกาสในการแสดงออกถึงทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
3.3 ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม / ประชุม / สัมมนาในหน่วยงานของท่านหรือหน่วยงานอื่นที่จัดขึ้นตามความเหมาะสม					
3.4 ท่านได้ติดตามข่าวสารการเคลื่อนไหวในการอบรมที่เกี่ยวกับสายการปฏิบัติงาน					
3.5 หน่วยงานของท่านสนับสนุนเครื่องมือเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานทุกฝ่าย					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่					
4.1 ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
4.2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
4.3 ท่านมีโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ					
4.4 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4.5 หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงอย่างยุติธรรม					
5. สังคมสัมพันธ์					
5.1 ท่าน และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
5.2 ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานของท่านอยู่เสมอ					
5.3 บุคลากรในหน่วยงานของท่านรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
5.4 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นที่ไว้วางใจพร้อมให้ปรึกษาปัญหาเรื่องงานได้					
5.5 เมื่อพนักงานบางท่านประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานมักจะช่วยเหลือกันเสมอ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ลักษณะการบริหารมีความยุติธรรม					
6.1 งานที่ท่านรับผิดชอบและปฏิบัติในปัจจุบัน ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
6.2 ลักษณะงานของท่านกำหนดขอบเขต และหน้าที่ที่ชัดเจน					
6.3 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ต่อหน่วยงาน					
6.4 การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า					
6.5 หากท่านกระทำผิด ท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวน หรือถูกลงโทษด้วยความยุติธรรม					
7. ภาวะอิสระจากงาน					
7.1 การทำงานของท่านมีกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน					
7.2 ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
7.3 ท่านแบ่งเวลาสำหรับตนเอง การทำงาน และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
7.4 ท่านสามารถที่จะลางานไปพักผ่อนหรือทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.5 ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆในชีวิตล่วงหน้าได้					
8. ความภูมิใจในองค์กร					
8.1 เทศบาลของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง และมีชื่อเสียง					
8.2 ท่านไม่พอใจหากเพื่อนร่วมงานกล่าวถึง หน่วยงานในทางที่ไม่ดี					
8.3 เทศบาลมีระบบบริหารจัดการที่ดีเป็นที่ยอมรับ					
8.4 ท่านภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับเทศบาล					
8.5 การเป็นส่วนหนึ่งของเทศบาลทำให้บุคคลทั่วไปในสังคมรู้สึกชื่นชมต่อท่าน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างทางด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร					
1.1 ท่านคิดว่าวิสัยทัศน์ของเทศบาลเหมาะสมกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน					
1.2 ท่านเต็มใจปฏิบัติงานตามนโยบายของเทศบาลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาล					
1.3 ท่านจะชี้แจงและแก้ไขหากได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงเทศบาลในทางที่เสื่อมเสีย					
1.4 เป้าหมายของเทศบาลสอดคล้องกับแนวความคิดของท่าน					
1.5 ท่านภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าท่านเป็นพนักงานเทศบาล					
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อองค์กร					
2.1 ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถมากกว่าปกติเพื่อช่วยให้เทศบาลประสบความสำเร็จ					
2.2 เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่					
2.3 ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถมากกว่าปกติเพื่อช่วยให้เทศบาลประสบความสำเร็จ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.4 ท่านเต็มใจที่จะช่วยปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานที่ท่านรับผิดชอบ					
2.5 เมื่อถึงเวลาเลิกงานแต่ยังไม่เสร็จงาน ท่านก็เต็มใจจะอยู่เพื่อทำงานต่อจนเสร็จหรือนำกลับไปทำต่อที่บ้าน					
3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
3.1 ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในเทศบาลจนเกษียณอายุราชการ เพราะมีความผูกพันกับเทศบาล					
3.2 ท่านจะทำงานกับเทศบาลต่อไปโดยไม่คิดจะโอนย้ายไปที่ทำงานอื่น ๆ					
3.3 ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาลเสมอ ๆ					
3.4 การตัดสินใจทำงานที่เทศบาลเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดในการทำงานของท่าน					
3.5 ท่านเต็มใจหากมีการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบไปทำหน้าที่ใหม่ที่อาจจะไม่ถนัด แต่เพื่อความเหมาะสมของเทศบาล					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 4 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

……..

……..

……..

……..

……..

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1

การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่1	คนที่2	คนที่3		
1	+1	+1	+1	3	1
2	+1	+1	+1	3	1
3	+1	+1	+1	3	1
4	+1	+1	+1	3	1
5	+1	+1	+1	3	1
6	+1	+1	+1	3	1
7	+1	+1	+1	3	1
8	+1	+1	+1	3	1
9	+1	+1	+1	3	1
10	+1	+1	+1	3	1
11	+1	+1	+1	3	1
12	+1	+1	+1	3	1
13	+1	+1	+1	3	1
14	+1	+1	+1	3	1
15	+1	+1	+1	3	1
16	+1	+1	+1	3	1
17	+1	+1	+1	3	1
18	+1	+1	+1	3	1
19	+1	+1	+1	3	1
20	+1	+1	+1	3	1
21	+1	+1	+1	3	1
22	+1	+1	+1	3	1
23	+1	+1	+1	3	1

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่1	คนที่2	คนที่3		
24	+1	+1	+1	3	1
25	+1	+1	+1	3	1
26	+1	+1	+1	3	1
27	+1	+1	+1	3	1
28	+1	+1	+1	3	1
29	+1	+1	+1	3	1
30	+1	+1	+1	3	1
31	+1	+1	+1	3	1
32	+1	+1	+1	3	1
33	+1	+1	+1	3	1
34	+1	+1	+1	3	1
35	+1	+1	+1	3	1
36	+1	+1	+1	3	1
37	+1	+1	+1	3	1
38	+1	+1	+1	3	1
39	+1	+1	+1	3	1
40	+1	+1	+1	3	1
41	+1	+1	+1	3	1
42	+1	+1	+1	3	1
43	+1	+1	+1	3	1
44	+1	+1	+1	3	1
45	+1	+1	+1	3	1
46	+1	+1	+1	3	1
47	+1	+1	+1	3	1
48	+1	+1	+1	3	1
49	+1	+1	+1	3	1

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่1	คนที่2	คนที่3		
50	+1	+1	+1	3	1
51	+1	+1	+1	3	1
52	+1	+1	+1	3	1
53	+1	+1	+1	3	1
54	+1	+1	+1	3	1
55	+1	+1	+1	3	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ค.1

ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจการจำแนกของแบบสอบถาม

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q 1.1	190.84	959.415	.558	.977
Q 1.2	190.85	954.440	.612	.976
Q 1.3	190.63	965.279	.439	.977
Q 1.4	190.97	961.185	.442	.977
Q 1.5	191.26	961.741	.322	.977
Q 2.1	190.79	957.587	.511	.977
Q 2.2	190.66	954.338	.589	.976
Q 2.3	190.58	954.758	.630	.976
Q 2.4	190.86	950.285	.639	.976
Q 2.5	190.75	951.116	.614	.976
Q 3.1	190.56	954.991	.625	.976
Q 3.2	190.43	959.392	.562	.977
Q 3.3	190.67	947.870	.657	.976
Q 3.4	190.61	950.079	.646	.976
Q 3.5	190.63	949.179	.683	.976
Q 4.1	190.58	949.220	.685	.976
Q 4.2	190.70	948.281	.669	.976
Q 4.3	190.71	951.865	.653	.976
Q 4.4	190.82	951.569	.591	.976
Q 4.5	190.75	949.045	.644	.976
Q 5.1	190.58	950.035	.679	.976
Q 5.2	190.52	953.357	.655	.976
Q 5.3	190.64	956.273	.611	.976
Q 5.4	190.64	947.801	.720	.976
Q 5.5	190.59	952.484	.646	.976

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q 6.1	190.43	948.337	.758	.976
Q 6.2	190.51	945.829	.737	.976
Q 6.3	190.58	948.195	.762	.976
Q 6.4	190.64	950.183	.629	.976
Q 6.5	190.55	948.420	.696	.976
Q 7.1	190.44	944.499	.729	.976
Q 7.2	190.54	946.139	.715	.976
Q 7.3	190.41	945.057	.757	.976
Q 7.4	190.52	946.281	.728	.976
Q 7.5	190.35	951.013	.689	.976
Q 8.1	190.30	953.335	.640	.976
Q 8.2	190.36	955.728	.582	.976
Q 8.3	190.39	946.531	.722	.976
Q 8.4	190.32	946.187	.701	.976
Q 8.5	190.36	948.292	.704	.976
Q 9.1	190.48	946.622	.719	.976
Q 9.2	190.27	952.186	.690	.976
Q 9.3	190.36	947.176	.721	.976
Q 9.4	190.47	947.305	.744	.976
Q 9.5	190.29	949.803	.668	.976
Q 10.1	190.31	942.263	.734	.976
Q 10.2	190.30	947.877	.662	.976
Q 10.3	190.21	948.840	.671	.976
Q 10.4	190.26	952.342	.646	.976
Q 10.5	190.31	945.409	.700	.976
Q 11.1	190.46	948.149	.648	.976

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q 11.2	190.55	953.506	.573	.976
Q 11.3	190.28	948.391	.693	.976
Q 11.4	190.35	948.679	.690	.976
Q 11.5	190.45	946.339	.728	.976

หมายเหตุ. Reliability Coefficients, N of Cases = 200.0, N of Items = 55, Alpha = .977

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สำนักปลัดเทศบาล
กองการศึกษาฯ
กองสาธารณสุข

เทศบาลตำบลภูดิน
เลขที่รับ ๕๓๗
วันที่รับ ๔ พ.ค. ๕๙
เวลา ๑๓.๒๐ น.

ที่ รศ.รปศ ๐๐๕๘/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลภูดิน

ด้วย **นางสาวรมิดา ชาธิรัตน์** รหัสประจำตัว **๕๗๘๒๖๒๐๙๐๔๐๗** นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาล ไม่รวมครู เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

นางสาวกรุงใจ เจนวิริยะกุล
นิติกรชำนาญการ
๕ พ.ค. ๕๙

นางสาวจุฑารัตน์ ศรีวรรณ
หัวหน้าสำนักปลัด

นายบุญเรือน นนทะพิทา
เจ้าหน้าที่ธุรการ
๕ พ.ค. ๕๙

นายนาค ปริวาสนา
นายกเทศมนตรีตำบลภูดิน

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ รศ.รปศ ว ๐๐๕๖/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางจตุพร อุทโท

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นางสาวรมิดา ชาธิรัตน์** รหัสประจำตัว **๕๗๘๒๖๒๐๙๐๔๐๗** นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☑ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
☐ ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบด้านภาษา
☐ อื่นๆ ระบุ.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ที่ รศ.รปศ. ว ๐๐๓๕/๒๕๕๙ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙
เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยโทดร.ณัฏฐชัย จันทชุม

ด้วย **นางสาวรมิดา ชาธิรัตน์** รหัสประจำตัว **๕๗๘๒๖๒๐๙๐๔๐๗** นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
☑ ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
☐ อื่นๆ ระบุ.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ที่ รศ.รปศ ว ๐๐๕๖/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวปรียากรณ์ เปรมภูษิตานนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นางสาวรมิดา ชาธิรัตน์** รหัสประจำตัว **๕๗๘๒๖๒๐๙๐๔๐๗** นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
☐ ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
☑ ตรวจสอบด้านภาษา
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สิบเอกโย อาชา

วันเกิด วันที่ 2 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2515

สถานที่เกิด เลขที่ 40 ถนนประดิษฐ์ ต.กาฬสินธุ์ อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์ 46000

ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 40 ถนนประดิษฐ์ ต.กาฬสินธุ์ อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์ 46000

สถานที่ทำงาน สำนักงานเทศบาลตำบลเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2541 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.)
สาขาวิชาศิลปศาสตร์
สถาบันราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2561 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY