



คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงาน  
องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

โดย

พินิจอากาศเอก ภักพล ลากเวช

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2565



**QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING TO ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT OF GOVERNMENT OFFICIALS AND EMPLOYEES OF  
ANG THONG PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION**

**BY**

**FS1 PUKKAPOL LAPWSH**

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR  
THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY**

**RANGSIT UNIVERSITY**

**ACADEMIC YEAR 2022**

ใบรับรองการศึกษาค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรังสิต

เรื่อง **คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงาน  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง**

**QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING TO ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT OF GOVERNMENT OFFICIALS AND EMPLOYEES OF ANG  
THONG PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION**

โดย **ภัคพล ลาภเวช**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิตอนุมัติให้นับวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2565

.....

(ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....ประธานกรรมการสอบ

รศ.มานิต สุทธิสกุล

.....กรรมการ

รศ.ดร.จิระ ประทีป

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

รศ.ดร.ชนิศา จิตตรุทธะ

ลิขสิทธิ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ และพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ไม่สามารถสำเร็จลุล่วงได้หากปราศจากการอนุเคราะห์จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา จิตตรุทธะ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำ คำชี้แนะ แนวทางในการทำวิจัยในครั้งนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเสร็จสิ้น รวมไปถึงคณะอาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต

ขอขอบคุณ ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามงานวิจัย และสัมภาษณ์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับนำมา วิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้

ภักพล ลากเวช

ผู้วิจัย

6405826	: ภัคพล ลาภเวช
ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	: คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
หลักสูตร	: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	: รศ.ดร.ชนิดา จิตตรุทธะ

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง และสาเหตุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จำนวน 118 คน อาศัยระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอนุมาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพอาศัยการวิเคราะห์องค์ประกอบประกอบการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านข้อกำหนดในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง (ค่าสหสัมพันธ์ 0.710) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคมส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.01 เนื่องจากองค์กรมีการจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี สร้างคุณภาพชีวิตและความผาสุกในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรควบคู่กับการสร้างธรรมาภิบาลและมาตรฐานการทำงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง ข้าราชการและพนักงานขององค์กร จึงได้รับการดูแลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และความก้าวหน้าในอาชีพ มีการบริหารด้วยความเป็นธรรม สมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 103 หน้า)

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน , ความผูกพันต่อองค์กร

6405826 : Pukkapol Lapwsh  
 Independent Study Title : Quality of Work Life Affecting to Organizational Commitment of Government Officials and Employees of Ang Thong Provincial Administrative Organization  
 Program : Master of Public Administration  
 Independent Study Advisor : Assoc. Prof. Chanida Jittaruttha ,Ph.D.

**Abstract**

The objectives of this research were 1) to study the quality level of working life and organizational commitment level of organization of organizational commitment of government officials and employees of Ang Thong Provincial Administrative Organization, 2) to study the quality of work life affecting to organizational commitment of government officials and employees of Ang Thong Provincial Administrative Organization and causes. A sample was selected from the government official and the personnel of Ang Thong Provincial Administrative Organization with the number of 118 people. Applying the regulations of Mixed Methods Research. The research instruments include questionnaires and semi-structured interviews. Quantitative data was analyzed using descriptive statistics and inferential statistics while qualitative data were based on factor analysis for discussion of results according to research objectives.

The results of the study were found that the overall quality of working life in 8 aspects consisting of sufficient and fair compensation, safe and health-promoting working conditions, opportunity to develop skills, stability and advancement, organization requirements, social relations, social integration, and balance between work and personal life of the government official and the employees of Ang Thong Provincial Administrative Organization were at the high level at a high level (mean 3.70) affecting the Organizational Commitment which was at a high level (mean 3.93), with a high level of correlation (Correlation 0.710) wherewith the social integration has a positive effect on the organizational commitment with significant at the 0.01 level because the organization has prepared a strategic plan for local development with good resource management, creating quality of life and well-being in the work of the personnel in the organization coupled with creating good governance and high performance standards. Therefore, the government officials and the employees of the organization were taken care of to have a good quality of life, received sufficient and fair compensation, getting safe working conditions and promoting health and providing, getting opportunity to develop skills and career advancement is managed with fairness Organization members have a good relationship with each other. and have a balance between work and personal life.

(Total 103 pages)

**Keywords :** Quality of Work Life, Organizational Commitment

## สารบัญ

	หน้า	
กิตติกรรมประกาศ	ก	
บทคัดย่อภาษาไทย	ข	
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค	
สารบัญ	ง	
สารบัญตาราง	ฉ	
บทที่ 1	บทนำ	เลขหน้า
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 คำถามการวิจัย	4
	1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
	1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
	1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	เลขหน้า
	2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	9
	2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	21
	2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
	2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย	36
บทที่ 3	ระเบียบวิธีการวิจัย	เลขหน้า
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	43
	3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
	3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	47

## สารบัญ (ต่อ)

<b>บทที่ 4</b>	<b>ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>เลขหน้า</b>
	4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	50
	4.2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	53
	4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย	66
<b>บทที่ 5</b>	<b>สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>เลขหน้า</b>
	5.1 สรุปผลการวิจัย	76
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	81
	5.3 ข้อเสนอแนะ	84
<b>บรรณานุกรม</b>		<b>85</b>
<b>ภาคผนวก</b>		<b>เลขหน้า</b>
<b>ภาคผนวก</b>		90
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>		103



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามหน่วยงานภายใน	41
3.2 แสดงจำนวนข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง แต่ละหน่วยงานภายใน และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	43
4.1 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูล ประชากรศาสตร์	51
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองในภาพรวม ทั้ง 8 ด้าน	54
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	55
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	56
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	57
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า	58
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านข้อกำหนดในองค์การ	59
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	60
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม	62

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10	63
แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	
4.11	64
แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองในภาพรวม ทั้ง 3 ด้าน	
4.12	65
แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้าน ความรู้สึกรัก	
4.13	66
แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านความ ต่อเนื่อง	
4.14	67
แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้าน บรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร	
4.15	68
แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคง และก้าวหน้า ด้านข้อกำหนดในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศในปัจจุบันมีจุดมุ่งหมายที่พยายามจะลดภาวะความยากจน และทำให้ประชาชนมีความเสมอภาคในการรับบริการต่างๆ จากรัฐบาล โดยรัฐบาลมีหน้าที่จัดหาเครื่องมือต่างๆ เพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถ มีศักยภาพที่จะขจัดความยากจน และยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น รัฐบาลมีแนวนโยบายในการบริหารประเทศ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญต่อ ทรัพยากรบุคคลในฐานะแกนนำในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ประกอบกับนโยบายปฏิรูประบบราชการ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารราชการ กำหนดให้มีการปรับระบบการทำงาน บทบาท ภารกิจ และขนาดของหน่วยงานภาครัฐ เช่น การปรับโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระบบ วิธีการทำงาน การมอบอำนาจ การกระจายอำนาจ และการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ เป็นต้น ตลอดจนสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศที่เป็นอยู่ในขณะนี้ล้วน เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการเร่งพัฒนาคุณภาพของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร โดย “ เน้นคนเป็นศูนย์กลางหรือจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา ” เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ การทำงานถือเป็นส่วนสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องทำให้บุคคล ทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงาน ความตื่นตัวในการศึกษา “ คุณภาพชีวิต ” ได้แพร่ขยายจากประเทศทางตะวันตกสู่นานาชาติทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย ซึ่งได้เริ่มบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) เป็นต้นมา เมื่อมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงจะช่วย ทำให้พนักงานมีความสุขใจที่ดีและมีศักยภาพในการทำงานสูงเช่นกัน ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลงอย่างมีประสิทธิภาพ ดังเป้าหมายที่ องค์การมุ่งหวัง พนักงานจะมีความพึงพอใจต่องาน รู้สึกรักและผูกพันในงาน และเกิดความรู้สึกจงรักภักดีในองค์การของตน

องค์การทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุตามจุดหมายปลายทางที่กำหนดให้ได้ นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในบรรดาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ได้รับการกล่าวถึงว่า มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตามคนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ ก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่น่าความสำเร็จมาสู่องค์การทุกแห่ง ซึ่งทรัพยากรด้าน “บุคลากร” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานขององค์การ เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ได้แก่ เงินทุน วัสดุและ อุปกรณ์ ตลอดจนดำเนินการจัดการให้เกิด ประสิทธิภาพได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึง และให้ความสำคัญแก่บุคลากรขององค์การ ในปัจจุบันการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของ บุคลากรทุกคนในองค์การ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก มีความผูกพันกับองค์การ หาก บุคลากรมีความ ผูกพันต่อองค์การแล้วสิ่งที้องค์การจะได้มากกว่างาน คือ ร่างกายและหัวใจ การ อุทิศตนทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง เต็มใจ ปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ ขององค์การ ต้องการให้องค์การเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ความผูกพันกับองค์การจึง เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์การนานที่สุด (คำนาย อภิปรัชญาสกุล, 2560, น. 15) มีนักวิชาการหลายๆ ท่านได้เสนอแนวคิด และทฤษฎีที่ เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การไว้หลายแนวคิด เช่น ข้อเสนอเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1974) ประกอบด้วยตัวชี้วัด 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า 5. ด้านข้อกำหนดในองค์การ 6. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม 7. ด้านการบูรณาการทางสังคม 8. ด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว และข้อเสนอเรื่องความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดทฤษฎีของ Allen & Meyer (1990) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรัก 2. ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต่อเนื่อง 3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมขององค์การ เป็นต้น

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เพื่อให้มีการใช้ ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น มี ความสำคัญ เกี่ยวข้องตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การอบรมและพัฒนา โดยต้อง คอยดูแลและพัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนการเสริมสร้างความผูกพันให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอยู่ได้ใน องค์การ และใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขอีกด้วย (กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, น. 11) สิ่งที่เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลขององค์การได้ดี คือ ความผูกพันต่อ องค์การ (Organization Commitment) ยิ่งบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง ประสิทธิภาพในการ

ทำงานจะมากขึ้นด้วย บุคลากรจะมีความตั้งใจและความพยายามในการทำงาน (Steers, 1977, 48) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเนื่องจากเป็นตัวชี้วัดหลักที่อธิบายความมีประสิทธิภาพขององค์กรได้ (สมจิตร จันทร์เพ็ญ และคณะ, 2557, น.95) ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพขององค์กรได้ แต่สิ่งสำคัญ คือ การศึกษาค้นหาปัจจัย หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นหน้าที่ของแต่ละองค์กรที่จะต้องศึกษาและค้นหาสิ่งทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังเช่น พิทยา โภคา (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าทั้งปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร พบว่า มีหลายปัจจัย เช่น คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยที่บอกถึงลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี บุคลากรย่อมมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานออกมาได้ดีและมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรได้รับรู้ถึงการเอาใจใส่จากองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้น (อิสราภรณ์ รัตนคช, 2551, น. 5)

องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีบุคลากร จำนวน 170 คน (กองการเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง, 2565) มีการออกประกาศ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล สำหรับบุคลากรในองค์กรมีการปรับปรุงโครงสร้างการทำงาน และการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนกลยุทธ์พัฒนาท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองที่ว่า “องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี สร้างคุณภาพชีวิตและความผาสุกในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรควบคู่กับการสร้าง ธรรมเนียมและมาตรฐานการทำงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง” (แผนกลยุทธ์ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2561-2565) จากที่ผ่านมามีการบริหารจัดการและการให้บริการแก่ประชาชนยังไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งเพื่อเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างความมั่นคง และสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่องค์กรของพนักงาน อีกทั้งเพื่อลดปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงจำเป็นต้องทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในอนาคตที่จะสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้ ต่อหน่วยงานให้เกิดแก่พนักงาน

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรขององค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมุ่งศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองในปัจจุบัน ลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงาน และเพื่อนำผลการวิจัยในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง มาเป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรภาครัฐ พัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี สร้างความผาสุกของบุคลากรในองค์กรตามเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองต่อไป โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการและพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

## 1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองอยู่ในระดับใด เพราะเหตุใด

1.2.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองหรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

## 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

1.3.1 ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง และสาเหตุ

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.4.1. ขอบเขตด้านประชากร

1.4.1.1 ประชากรที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จำนวน 170 คน (กองการเจ้าหน้าที่, 2565) โดยจำแนกข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (Sample) ครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จำนวน 118 คน โดยการกำหนดขนาดของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง กลุ่มตัวอย่างของ ใช้สูตรการคำนวณของ KREJIE & MORGAN การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) และสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

### 1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ
- 4) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า
- 5) ด้านข้อกำหนดในองค์การ
- 6) ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม
- 7) ด้านการบูรณาการทางสังคม
- 8) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

1.4.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก
- 2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง
- 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมขององค์การ

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย ระยะเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ระหว่างเดือนสิงหาคม ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2565

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 **ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการที่องค์กรได้ทำขึ้น เพื่อตอบสนองความรู้สึก ความต้องการของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด อ่างทอง ด้วยการปรับปรุงพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้านดังต่อไปนี้

1. **ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพ และมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณของงานที่ปฏิบัติและเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน

2. **ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** หมายถึง ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความเหมาะสม มีความปลอดภัย พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่ครบครัน

3. **ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ** หมายถึง ข้าราชการและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตน ในด้านการศึกษา วิทยุ อบรม หรือสัมมนา เพื่อนำความรู้ความสามารถที่ได้รับมาจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

4. **ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า** หมายถึง ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพการงาน หรือได้รับการสับเปลี่ยนงานใหม่เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และความชำนาญให้เกิดขึ้นในอนาคต

5. **ด้านข้อกำหนดในองค์การ** หมายถึง ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องของการปฏิบัติงาน และแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์การ รวมทั้งมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน

6. **ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม** หมายถึง ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง รู้สึกว่าการปฏิบัติงาน หรือการดำเนินงานขององค์การเกิดประโยชน์ต่อสังคม ช่วยเหลือและพัฒนาสังคม ซึ่งทำให้ข้าราชการและบุคลากรในองค์การเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีคุณค่า รู้สึกภูมิใจในอาชีพของตนเอง

7. **ด้านการบูรณาการทางสังคม** หมายถึง ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนนั้นเป็น



ส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานและขององค์กร มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่แบ่งชนชั้นหรือแบ่งสังคมในองค์กร ปราศจากการมีอคติและการทำลาย การใส่ร้ายป้ายสีซึ่งกัน และกัน

8. **ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว** หมายถึง ข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้รับการจัดสรรความสมดุลให้เกิดขึ้นในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จัดสรรบทบาทให้สมดุล การแบ่งเวลามีสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานที่เคร่งเครียดมากเกินไป จนไม่มีเวลาได้พักผ่อนหรือมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว

**1.5.2 ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติ และความสัมพันธ์อันดีของ ข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ที่มีต่อองค์กรซึ่งแสดงออกมาทาง พฤติกรรมในการทำงาน การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร พยายามทุ่มเทความสามารถ แรงกาย และแรงใจในการทำงาน เต็มใจที่จะทำงาน พร้อมช่วยผลักดันและพัฒนาองค์กรให้บรรลุ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่องค์กร ได้ตั้งไว้ อีกทั้งยังรู้สึกรัก ห่วงเห่น และปรารถนาที่จะอยู่เป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรต่อไป โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. **ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก** หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ที่ต้องการที่จะทำงานกับองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยเห็นว่าเป้าหมาย และค่านิยมของตนมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. **ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง** หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ที่ว่าตนเองมีการลงทุนแรงกายและแรงใจตั้งแต่เริ่มทำงานให้กับองค์กร ใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรไป และต้องการใช้ความรู้ความสามารถพัฒนาองค์กรต่อไป

3. **ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม** หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ที่ว่าตนเองได้รับโอกาสในการทำงาน และความสำเร็จจากการ ได้เข้าร่วมทำงานในองค์กรที่มีบรรทัดฐานดีงามร่วมกัน ซึ่งพนักงานในองค์กรเชื่อว่าทำให้ตนเองมีความสุข มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี จึงมีความคิดที่จะตั้งใจ และพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อตอบแทนองค์กร และคงอยู่กับองค์กรต่อไป

**1.5.3 องค์กร** ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ตั้งอยู่ที่ ถนนโพธิ์พระยา ตำบลป่าจี่ อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง

**1.5.4 ข้าราชการ** ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง บุคคลซึ่งรับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการ ปฏิบัติหน้าที่และรับเงินเดือนในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

1.5.5 พนักงาน ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้เข้าทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความคาดหวังว่าจะเกิดประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1.6.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

1.6.2 สามารถนำปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมาปรับปรุงและส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้นไป

1.6.3 หน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของหน่วยงานนั้นๆ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์การ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์การของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ซึ่งเนื้อหาในบทที่ 2 จะนำเสนอเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อันเป็นที่มาของกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบไปด้วยหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์การ
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกคุณภาพชีวิตการทำงานมาศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ต่อองค์การของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2561 – 2565 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ที่ว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดีสร้างคุณภาพชีวิตและความผาสุกในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การควบคู่กับการสร้างธรรมาภิบาลและมาตรฐานการทำงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (แผนกลยุทธ์ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2561 – 2565)

จากการศึกษาความหมาย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีนักวิจัย และนักวิชาการหลายท่าน ได้เสนอความหมาย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังต่อไปนี้

##### 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, 109) ได้กล่าวสรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หรือ QWL หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของ

งานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจขององค์กร

ฉันทพล โทบารมีกุล (2555, 12) ได้กล่าวสรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานที่แตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลที่เอื้อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สุพิณษา พรหมสกุลวัฒนา (2555, 10) ได้กล่าวสรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานในหลายๆ ด้าน เช่น ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ทัศนธรรมณูญนิยม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน การเกี่ยวพันทางสังคม ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

สุวิษญ์ เจริญบุตร (2555, 12) ได้กล่าวสรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงาน หากได้รับประสบการณ์ในเชิงบวกจะทำให้มีความพึงพอใจ มีความสุข และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ หากองค์กรใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาตามมามากมาย เช่น ความไม่พอใจในตัวเอง การถ่วงงาน มีพฤติกรรมขององค์กรในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์กร ก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรที่จะต้องฝึกอบรมให้พนักงานมีความชำนาญขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรได้ดำเนินการให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้

มาริน จันทรวงศ์ (2556, 9) ได้กล่าวสรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยคำนึงถึงสิ่งตอบสนองต่อความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ อันได้แก่ โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เกิดความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การมีโอกาสนในการพัฒนาสมรรถภาพของตนให้มีศักยภาพสูงขึ้น การเคารพสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน การที่บุคคลมีเวลาการทำงานและเวลาการใช้ชีวิตส่วนตัวที่สมดุลกัน และทำให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

กัญญา บุคดาจันทร์ (2563, 15) ได้กล่าวสรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดระดับของชีวิตความเป็นของมนุษย์ในเรื่องปัจจัยพื้นฐานทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ ด้านร่างกาย ความรู้สึก สังคม เศรษฐกิจ รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ทำให้ชีวิตมีคุณภาพ

Walton (1974) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นถ้อยคำที่มีความหมายกว้าง ไม่ใช่แค่การกำหนดเวลาการทำงาน หรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือเพียงการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังหมายถึง ความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในองค์กรดีขึ้นด้วย

Hues and Cummings (1985, 198-199) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลกับ ประสิทธิภาพขององค์กร และอีกความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพที่มาจากความผาสุก (well-being) ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อองค์กรมี 3 ประการ คือ ช่วยเพิ่มผลผลิต เพิ่มขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน

Aldag and Stearns (1987) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีอยู่ 2 ความหมายดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือส่งเสริมให้มีการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์ได้อย่างเต็มที่

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี และมีการแบ่งปันรายได้และทรัพยากรอื่นๆ อย่างเป็นธรรม

Hackman and Suttles (1997, 14) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรทุกๆ คนในองค์กร ทุกระดับ ตั้งแต่ระดับคนงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจแล้วยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองในด้านอื่นๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยลดอัตราการขาดงาน และการลาออก เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

จากการที่นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึง ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ข้างต้น สามารถสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการที่องค์กรได้ทำขึ้นเพื่อตอบสนองความรู้สึกรู้สึกความต้องการของข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้วยการปรับปรุงและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยด้านดังต่อไปนี้ ด้านค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ประชาธิปไตยในองค์กร และการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม

### 2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน

การที่ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน การจูงใจ และตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ ที่ข้าราชการและพนักงานต้องการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยต้องตระหนักว่าข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง แต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งผลของความพึงพอใจในการทำงาน การจูงใจ และตอบสนองความต้องการของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จะทำให้ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลให้ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ส่งผลต่อเนื่องไปสู่การเกิดความผูกพันต่อองค์กรทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรือสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

#### 1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (1943) ในทัศนะความคิดของมาสโลว์มีความเห็นว่า มนุษย์มีความต้องการหลายระดับ โดยเรียงจากลำดับต่ำสุดไปหาลำดับที่สูงกว่าซึ่งเป็นใดความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไป ลำดับความต้องการจะมีอยู่ด้วยกัน 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในระดับต่ำสุด เช่น อาหารที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ ตามทฤษฎีมาสโลว์ที่ความต้องการชนิดนี้จะมาก่อนสิ่งอื่นใด องค์กรควรมีความเข้าใจและจูงใจพนักงานโดยคำนึงถึงความต้องการทางกายภาพก่อน เพื่อจะทำให้พนักงานเกิดการยอมรับในงานที่พวกเขาทำองค์กรจึงควรมองไปที่ความต้องการหาเงินมาสนองความต้องการทางกายภาพเพื่อความอยู่รอดในชีวิต

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่มีความคล้ายกับความต้องการด้านร่างกาย กล่าวคือ จะทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น มีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนการได้รับความคุ้มครองปกป้องจากการคุกคามทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงมีความมั่นคงในการทำงานด้วย องค์กรจึงควรให้ความสนใจกับการสร้างความปลอดภัยในงานและผลประโยชน์ที่ได้รับจากความมั่นคงในงาน และสร้างกฎเกณฑ์รักษาความปลอดภัยขึ้นมาเพื่อป้องกันความเสียหายให้กับพนักงานเหล่านั้นด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่ได้ผ่านความต้องการขั้น 1 และขั้นที่ 2 ที่ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะเริ่มมีความต้องการทางสังคม ทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น ความต้องการเพื่อน ต้องการความรัก และความรู้สึกมีพรรคพวก ความต้องการเป็น

สมาชิกขององค์กรต่างๆ องค์กรจึงควรให้โอกาสพนักงานในการสร้างมิตร และความรู้สึกมีส่วนร่วม และการอยู่ร่วมกัน เพื่อให้สังคมตอบสนองความต้องการของตน

4. ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) เป็นความรู้สึกที่มีในตัวบุคคลที่ต้องการยอมรับจากบุคคลรอบข้างในความสามารถของตนเอง องค์กร ที่มองเห็นความสำคัญในเรื่องนี้จะมีความพยายามโดยการให้รางวัลต่อหน้าที่สาธารณะชนเกี่ยวกับการบริหาร ในรูปของถ้วยรางวัล ใบประกาศเกียรติคุณ ขึ้นชื่อไว้ที่บอร์ด และประกาศต่อหน้าพนักงานทุกคนในที่ทำงาน ซึ่งบางคนชอบที่จะได้รับการยกย่องโดยส่วนตัวจากองค์กรก็ได้ เพราะจะทำให้เขาเกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจในความรู้ความสามารถของตนเองมากยิ่งขึ้น

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย และเป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตของมนุษย์ คือ ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดหรือนึกฝันที่อยากจะประสบความสำเร็จเป็นการประสบความสำเร็จ ในสิ่งที่ตนเองต้องการหรือเป็นความปรารถนาสูงสุด ซึ่งความต้องการขั้นสูงสุดท้ายที่บุคคลแต่ละคนอาจจะไปสู่จุดมุ่งหมาย แต่บางคนอาจจะไปไม่ถึงจุดมุ่งหมายในชีวิตก็เป็นได้ ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคลนั้นเป็นสำคัญ องค์กรที่ตระหนักในเรื่องนี้ก็อาจจะจูงใจพนักงานให้รู้ถึงความสำเร็จของตนได้ เช่น การจัดทำโครงการพัฒนาพนักงานดีเด่น การประกาศเกียรติคุณความสำเร็จของพนักงาน

จากการได้ศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดีย่อมเกิดจากข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้รับการตอบสนองในด้านต่างๆ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี และด้านความมั่นคงและก้าวหน้า สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งเป็นสิ่งที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

## 2. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย หรือทฤษฎีการจูงใจของ Frederick Herzberg (1987) มีปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้คนมีความรู้สึกพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวสามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าวจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ถึงแม้ว่าปัจจัยนี้จะไม่ใช่ปัจจัยจูงใจในการทำงานทางตรงก็ตาม ปัจจัยสุขอนามัยประกอบด้วยนโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชา เจริญใจของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความสามารถ และความพยายามทำงานให้ได้ดีที่สุด ปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความเจริญเติบโต

จากการได้ศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมเกิดจากข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้รับการตอบสนองในด้านต่างๆ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า และด้านข้อกำหนดในองค์การ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ซึ่งเป็นสิ่งที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ

### 3. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom (1964) กล่าวว่า คนเรา จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานก็ต่อเมื่อเรามีความคาดหวัง หรือความเห็นความสัมพันธ์ขององค์การประกอบ 3 ส่วนต่อไปนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) คือ เห็นโอกาส เห็นความเป็นไปได้ หรือมีการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลการปฏิบัติงานถ้าเพิ่มความพยายาม จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้ ดังนั้นคนเราก็จะเพิ่มความพยายามให้มากขึ้น องค์การสามารถเพิ่มความคาดหวังได้ โดยการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนจัดการฝึกอบรมพัฒนาและสอนงานให้จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้เป็นต้น

2. เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (Instrumentality) คือ เห็นหนทาง เห็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่างที่ต้องการ นั่นคือเห็นความเป็นไปได้ที่ผลงานที่สูงขึ้น จะนำไปสู่ผลรางวัลบางสิ่งบางอย่างจากองค์การ ซึ่งหนทางนั้นอาจมีได้หลายทางและมีโอกาสเกิดได้ไม่เท่ากัน องค์การสามารถเพิ่มการรับรู้ได้ด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นระบบคุณธรรม ความเป็นธรรม และความเสมอภาคในองค์การในเรื่องต่างๆ

3. เห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) คือ ผลลัพธ์หรือรางวัลนั้นตรงกับเป้าหมายส่วนบุคคลที่ต้องการรางวัลนั้นจึงมีคุณค่าต่อตัวบุคคลนั้นๆ คุณค่าของรางวัลนั้นจะมีค่าเท่าไรจะขึ้นอยู่กับการประมาณค่าของบุคคลนั้นๆ ในส่วนของการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ จะขึ้นอยู่กับรางวัลและความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล บุคลิกภาพ และการรับรู้ของบุคคลนั้น

ทฤษฎีความคาดหวังนี้จะมีผลเชื่อว่าคนจะมีแรงจูงใจให้เพิ่มความพยายามจากการรวมพลังภายในตัวคนกับพลังจากสภาพแวดล้อมแล้วก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์



จากการได้ศึกษาทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมเกิดจากข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้รับการตอบสนองในด้านต่างๆ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า และด้านข้อกำหนดในองค์การ สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom ซึ่งเป็นสิ่งที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ

### 2.1.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Hues and Cummings (1985) ได้กล่าวถึง เกณฑ์ที่สามารถวัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้เงินเดือน หรือผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอ เหมาะสมจากการปฏิบัติงานเต็มเวลา และสวัสดิการที่เหมาะสมตามมาตรฐานทั่วไป ได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่ของตนเอง และตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และสมบูรณ์ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานมีสภาพพื้นที่การปฏิบัติการและชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม โดยมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีการจัดเตรียมเครื่องมือ เครื่องใช้ไว้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ มีการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค รวมทั้งต้องมีการตรวจสอบ ดูแลสถานที่ทำงาน และเครื่องมือ เครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสทำงานได้อย่างอิสระ ได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน ได้เรียนรู้งานทำให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การทำงานที่พนักงานมีโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถ ได้เลื่อนตำแหน่ง มีหน้าที่การงานที่สูงขึ้นในงานที่ปฏิบัติอยู่ มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในองค์การ และมีความมั่นคงในงาน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าการทำงานไม่มีอคติ มีการเปิดเผยและจริงใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) หมายถึง มีความยุติธรรมในการบริหารงาน พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ได้รับการเสมอภาค ได้รับการปฏิบัติ อย่างยุติธรรม โดยได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

7. ช่วงชีวิตโดยรวม (The Total Life Space) หมายถึง การรักษาสมดุลในการดำเนินชีวิต โดยมีการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาที่ใช้ในการทำงาน การใช้เวลาสำหรับครอบครัว และมีเวลาที่เพียงพอสำหรับการพักผ่อน

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจของพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับจากสังคม โดยรับรู้ว่าองค์กรนั้นมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม และมีการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อื่น

Walton (1974) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งต้องได้รับอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมนั้นเกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง พนักงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ดีต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานให้มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ และเอื้อเอื้อกับการทำงานให้มีความสะดวกสบาย พร้อมกับมีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ครบครัน

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ (Development of Human Capacities) หมายถึง พนักงานมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง และพนักงาน ได้ใช้ทักษะความรู้ที่มี ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความมั่นคงและเติบโต (Growth and Security) หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานรักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของพนักงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้พนักงานทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ ที่ต้องใช้ความรู้และทักษะ การสลับโยกย้ายงานก็จะช่วยเพิ่มประสบการณ์การทำงานได้ เพื่อในอนาคตได้มีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นการสร้างความมั่นคงในอาชีพการงาน

5. ด้านข้อกำหนดในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง พนักงานมีสิทธิและความเสมอภาค เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด การเปิดรับให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขและการพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ

6. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมหรือการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับเกิดประโยชน์ เกิดคุณค่า เป็นสาธารณประโยชน์ต่อสังคม พนักงานมีความรู้สึกว่าการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

7. ด้านการบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานและขององค์กร มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชนชั้นหรือแบ่งสังคมในองค์กร ปราศจากการมีอคติและการทำลายการใส่ร้ายป้ายสีซึ่งกันและกัน

8. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง องค์กรควรจัดสรรให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน โดยมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสม เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานที่เคร่งเครียดมากเกินไป อยู่กับการทำงานจนไม่มีเวลาได้พักผ่อนหรือมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงาน มีการคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อตนเองมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องซึ่งคำตอบแทนและผลประโยชน์อื่นในแต่ละองค์กรนั้น จะต้องจัดให้มีอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องตลอดจนต้องสามารถแก้ไขและปรับปรุงให้เข้ากับสภาพแวดล้อมสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยได้ กำหนดปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรอิสระนำองค์ประกอบคุณภาพชีวิต การทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974, p. 92) มาประยุกต์และบูรณาการเพื่อกำหนด เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยสรุปได้ดังนี้ จากการศึกษาที่ได้กล่าวถึงเกณฑ์ในการวัด หรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974) เพื่อนำมาเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยได้ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2561 – 2565 ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ที่ว่าองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง มีการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี สร้างคุณภาพชีวิตและความผาสุกในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรควบคู่กับการสร้าง ธรรมเนียมปฏิบัติและมาตรฐานการทำงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (แผนกลยุทธ์ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2561-2565) และได้ศึกษาจากงานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน สามารถสังเคราะห์ด้านย่อยของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยแบ่งด้านย่อยออกเป็น 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. **ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพ และมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณของงานที่ปฏิบัติและเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน ซึ่งพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากผลงานวิจัย ดังต่อไปนี้

พิทยา โภคา (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธีระพนธ์ มณีสุด (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

2. **ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** หมายถึง ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความเหมาะสม มีความปลอดภัย พร้อมทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบครัน ซึ่งพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากผลงานวิจัย ดังต่อไปนี้

ธีระพนธ์ มณีสุด (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

วิไลภรณ์ แก้วอาสา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานราชการครู พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

3. **ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ** หมายถึง ข้าราชการและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนในด้านการศึกษา วิทยอบรม หรือสัมมนา เพื่อนำความรู้ความสามารถที่ได้รับมาจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งพบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากผลงานวิจัย ดังต่อไปนี้

พิทยา โภคา (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธีระพนธ์ มณีสุด (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า หมายถึง ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพการงาน หรือได้รับการสับเปลี่ยนงานใหม่เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และความชำนาญให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งพบว่าด้านความมั่นคงและก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากผลงานวิจัย ดังต่อไปนี้

วิไลภรณ์ แก้วอาสา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานราชการครู พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิทยา โภคา (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ด้านข้อกำหนดในองค์กร หมายถึง ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องของการปฏิบัติงาน และสามารถแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์กร รวมทั้งมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน เคารพสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน ซึ่งพบว่าด้านข้อกำหนดในองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากผลงานวิจัย ดังต่อไปนี้

พิทยา โภคา (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านข้อกำหนดในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กาญจนา บุญเพลิง (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านข้อกำหนดในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. **ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม** หมายถึง ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง รู้สึกว่าการปฏิบัติงาน หรือการดำเนินงานขององค์กรเกิดประโยชน์ต่อสังคมช่วยเหลือและพัฒนาสังคม ซึ่งทำให้ข้าราชการและบุคลากรในองค์กรเห็นว่าการที่ปฏิบัติอยู่มีคุณค่า รู้สึกภูมิใจในอาชีพของตนเอง ซึ่งพบว่าด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากผลงานวิจัย ดังต่อไปนี้

ธีรเดช จันทามิ (2555) ได้ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรความผูกพันในองค์กรได้

กาญจนา บุญเพลิง (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. **ด้านการบูรณาการทางสังคม** หมายถึง ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองรู้สึกว่ามีความรู้สึกรับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานและขององค์กร มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ไม่แบ่งชนชั้นหรือแบ่งสังคมในองค์กร ไม่มีอคติ การใส่ร้ายป้ายสีซึ่งกันและกัน ซึ่งพบว่าด้านบูรณาการทางสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากผลงานวิจัย ดังต่อไปนี้

พิทยา โภคา (2552) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัญญา บุคดาจันทร์ (2563) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. **ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว** หมายถึง ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองได้รับการจัดสรรความสมดุลให้เกิดขึ้นในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล การแบ่งเวลาจะต้องมีส่วนที่เหมาะสม ด้วยการกำหนด ชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสมเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานที่เคร่งเครียดมากเกินไป อยู่กับการทำงานจนไม่มีเวลาได้พักผ่อนหรือมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งพบว่าด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากผลงานวิจัย ดังต่อไปนี้

พิณโย ทองงาม (2559) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

กัญญา บุคดาจันทร์ (2563) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาความหมาย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้เสนอความหมาย ความสำคัญ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังต่อไปนี้

### 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977, 22) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร

Mowday, et al. (1982, 27) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

Allen and Meyer (1990, 14) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ สภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลยึดมั่นอยู่กับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และรู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร และรับรู้ถึงความจำเป็นที่บุคคลจะคอยช่วยเหลือองค์กรไม่อาจจะละทิ้งงานหรือลาออกจากองค์กรไป รวมทั้งมีจิตสำนึกที่จะทำงานคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพราะบุคคลนั้นคิดว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรทำ

จารุวรรณ นิมนวล (2551, 34) ได้กล่าวสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสัมพันธ์เชิงรุกของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นซ้ำๆ โดยพยายามทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความจงรักภักดีและความห่วงใยต่อองค์กร และความสอดคล้องในด้านเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร ตลอดจนการต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกทางด้านพฤติกรรม และทางด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กรในองค์กรวม ยินดี เต็มใจที่จะเสียสละ และอุทิศตนเองเพื่อความอยู่รอดปลอดภัยขององค์กร

สุพานี สฤษฏ์ธานี (2552, 79) ได้กล่าวว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จ องค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาสแก่พนักงาน คูแลพนักงานดี สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาสินทรัพย์ขององค์กร เหมือนกับของของตน แก้วตัวแทนองค์กรเมื่อถูกกล่าวหา และมักจะใช้สรรพนามแทนตัวว่าเราหรือของเรา เช่นองค์กรของเรา หน่วยงานของเรา

ศุทธาวลัย แจ่มประจักษ์ (2553, 21) ได้กล่าวสรุปว่า ความผูกพันขององค์กร ทำให้สมาชิกขององค์กรเกิดความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นเจ้าขององค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทำให้เกิดความตั้งใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ พร้อมทั้งอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะไม่ขาดงาน และไม่ยากที่จะเปลี่ยนงานใหม่

เพียงพิศ รัชทอง (2554, 11) ได้กล่าวสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติในทางบวกเสมอ โดยเกิดจากความเต็มใจของบุคลากรที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ จงรักภักดี และปรารถนาจะอยู่กับองค์กรด้วยความซื่อสัตย์ มีความเสียสละ รวมถึงการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย

นุริมัน ดอเลาะ (2556, 17) ได้กล่าวสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติที่ดีหรือความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยแสดงออกมาในลักษณะความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ภูรินท์ กล้าสุข (2556, 22) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกและทัศนคติที่บุคคลในองค์กร นั้นมีความรู้สึกต่อองค์กรและแสดงออกมาให้เห็นในรูปแบบ ลักษณะของความทุ่มเทและปฏิบัติงานในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ร่วมทำงานอยู่ ส่งผลให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้



มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556, 20) ได้กล่าวสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหวงแหนองค์กร มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ มีความพึงพอใจกับสิ่งตอบแทน ที่ได้รับมอบจากองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลและสมาชิกในองค์กรเหล่านี้ จึงทำให้ มีความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน มีความเสียสละและอุทิศเวลาการทำงานให้กับองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรจนรู้สึกไม่อยากจากองค์กรนี้ไป

วัลภา เหล็กผา (2556, 17) ได้กล่าวสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกอันดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่น ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนเองยอมรับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร โดยสมาชิกคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก พร้อมทั้งมีความจงรักภักดี มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากการที่นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติ และความสัมพันธ์อันดีของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาทางพฤติกรรมในการทำงาน การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร พยายามทุ่มเทความสามารถ แรงกายและแรงใจในการทำงาน เต็มใจที่จะทำงาน พร้อมช่วยผลักดันและพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ อีกทั้งยังรู้สึกรัก ห่วงแหน และปรารถนาที่จะอยู่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

### 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977, 48) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้าออกของพนักงานภายในองค์กรได้ ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร มีแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าแนวคิดความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ใช้ศึกษาพนักงานภายในองค์กรหลายด้าน เช่น การทำงาน ชีวิตความเป็นอยู่ในองค์กร เป็นต้น แต่ความพึงพอใจในการทำงานมีแนวคิดที่ใช้ศึกษาเพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงสามารถสะท้อนผลโดยทั่วไปที่พนักงานตอบสนองต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร มีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะต้องใช้เวลาในการพัฒนาความผูกพันไปอย่างช้าๆ แต่ถ้าสร้างและพัฒนาให้เกิดขึ้นในองค์กรได้แล้ว จะทำให้พนักงานอยู่อย่างมั่นคง มากกว่าการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร ยิ่งพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจะมากขึ้น มีความตั้งใจและความพยายามในการทำงาน ซึ่งเมื่อการทำงานมีประสิทธิภาพย่อมเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ (2552, 95) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราเข้า-ออกจางาน (Turnover rate) ของสมาชิกองค์กรได้ดี บุคคลที่มีความผูกพันสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปส่งผลให้อัตราการย้ายงานและการขาดงานลดลง

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กรและต่างมีส่วนในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรของตน

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของสมาชิกองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร โดยที่บุคคลที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะมีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร

4. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอกบุคคลที่มีความผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กร

5. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดหลักที่อธิบายความมีประสิทธิภาพขององค์กร

จุฑามาส แก้วมี (2551, 37) ได้กล่าวว่า ถ้าบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันการปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีผลงานออกมาไม่ดี มีการขาดงาน การลางานบ่อยครั้ง มีการโยกย้ายลาออกจากงานของบุคลากร ขาดความสามัคคี ไม่เคารพในกฎระเบียบ ไม่ยอมรับเป้าหมายขององค์กร ทำให้การทำงานในหน้าที่ไม่บรรลุเป้าหมาย แต่ถ้าองค์กรมีการดูแลเรื่องขวัญกำลังใจของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้น

จากการที่นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ข้างต้น สามารถสรุปใจความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ช่วยในการผลักดันให้ข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง เต็มใจและพยายามใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่ในการทำงาน โดยการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับข้าราชการและพนักงานนั้น จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

### 2.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

การที่ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการจูงใจและตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม โดยต้องตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งผลของการจูงใจ และตอบสนอง ความต้องการของข้าราชการและพนักงานจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลให้ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองเกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้ในที่สุด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรือสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

ทฤษฎีการลงทุน Side – bet Theory ของ Becker (1960) เป็นแนวคิดดั้งเดิมในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ได้พัฒนามาจากกรอบการศึกษาแนวความคิดเชิงแลกเปลี่ยน ซึ่งมีสาระสำคัญคือ การที่บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าผลประโยชน์ที่ได้รับ การยึดมั่นผูกพันไว้จึงเป็นทางที่ต้องทำ โดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น บุคคลที่ทำงานกับองค์กรในระยะเวลาอันยาวนานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงาน กับองค์กรในระยะเวลาไม่นาน เพราะเขาพิจารณาว่า หากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาจะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มค่ากับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานที่เขาจะต้องไปทำงานใหม่

จากทฤษฎีดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เมื่อต้องการให้ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ทำงานกับองค์กรในระยะเวลาที่ยาวนาน เกิดขึ้นจากการสร้างความผูกพันให้กับข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน ปรับปรุงโครงสร้างงาน หรือพัฒนาความสามารถของตัวข้าราชการและพนักงาน ทำให้ข้าราชการและพนักงาน รู้สึกว่าตนเองได้ลงทุนกับองค์กรไปแล้ว องค์กรได้สร้างความสุขในการทำงาน เมื่อระยะเวลายาวนานมากขึ้นทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี และต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากระหว่างตัวของบุคลากรที่ทำงานและองค์กร โดย Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยความผูกพันจะเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็้องค์กร แบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร บุคลากรจะมีความรู้สึกรักองค์กรก็ต่อเมื่อมีความรักและความผูกพันเสียก่อน โดยผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรจะเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและ วัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่า องค์กรเป็นของตน โดยสมาชิกจะเข้ามามีส่วนร่วมใน กิจกรรมต่างๆของ

องค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ที่เกิดเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานใน องค์การที่มีความผูกพันทำงาน ได้ดีกว่าผู้อื่น เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของใน องค์การและมีส่วนร่วมสร้างเสริมประสิทธิภาพขององค์การความผูกพันต่อองค์การเปรียบเป็น ความคาดหวังของสมาชิก ซึ่งจะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การและสร้างความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอยู่กับองค์การ ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรักในองค์การใน ขณะที่ Jeffrey (2003) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์การมีความสำคัญที่สุดเสมอ เพราะหากเพียงพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การจะไม่สามารถรับประกันได้ว่าจะมีความมั่นคงกับองค์การ แม้แต่การทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานในแต่ละวันก็ยังมาสามารถย่ำแย่ ได้ว่าความมีประสิทธิภาพจะทำให้พนักงานเกิดความภักดีความผูกพันจึงเป็นมากกว่าพฤติกรรม และการแสดงออกที่ให้ความรู้สึกถึงความรักในองค์การและสามารถทำเพื่อองค์การ ได้ดีซึ่ง สอดคล้องกับวิธีการคิดของ Meyer and Allen (1991) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การช่วยสร้างความ จงรักภักดีของพนักงาน อันเป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้สึกภายในใจ ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญในสถานที่ ทำงาน ความผูกพันจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงความผูกพันองค์การสามารถเป็นสิ่งที่ ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์การจัดการและการจ้างงานการปฏิบัติงานต่างๆเพื่อนำมาเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้องค์การ ได้พนักงานเป็นปัจจัยหลักขององค์การเสมอเพราะพนักงาน เป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานขององค์การ ประสิทธิภาพในงาน ความตั้งใจ สามารถสร้างงานให้ สมบูรณ์แบบได้ ส่วน Organ, Podsakoff & Mackenzie (2006) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ สำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมากเพราะความผูกพันของสมาชิกจะส่งผลต่อความรู้สึกทางจิตใจ ก่อให้เกิดความรู้สึกมีพันธะผูกพันกับองค์การที่ตนสังกัดอยู่ ความรู้สึกของความผูกพันเป็นสิ่งสำคัญ ของการเกิดความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจะมีความภาคภูมิใจและต้องการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การตลอดไป จึงเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การนอกจากความผูกพันจะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและองค์การแล้ว ยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนโครงสร้างงานและ โครงสร้างองค์การได้ง่ายขึ้น ซึ่ง Meyer(1997) ได้กล่าวว่าความผูกพันของพนักงานมีความสำคัญในส่วนช่วยให้ผู้บริหารสร้าง เป้าหมายขององค์การให้บรรลุผลได้เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่มาจากทาง อารมณ์และก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื่องอันทำให้เกิดความเต็มใจที่จะยังคงอยู่ในองค์การและทำ เพื่อองค์การต่อไปสิ่งเหล่านี้จึงไม่ เป็นอุปสรรคในการทำงาน แต่ยังเป็นตัวเสริมสร้างให้องค์การและ พนักงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

จากความสำคัญที่กล่าวมาสรุปได้ว่าความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ทำให้เกิดลักษณะความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกในความเชื่อถือและยอมรับอย่างจริงจังความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างองค์การข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วน

จังหวัดอ่างทอง เข้าด้วยกันทำให้เกิด โครงสร้างที่มีประสิทธิภาพ และเกิดความสำเร็จขององค์กร อย่างสมบูรณ์แบบเมื่อข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง มีทัศนคติอันดี และมีความนึกคิดไปในทิศทางที่ดีต่อองค์กร จะส่งผลให้มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและความเต็มใจในการร่วมเป็นสมาชิกที่สร้างเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันสร้างความเต็มใจที่จะทำงานที่รัก จากความรู้สึกดังกล่าวทำให้มีแนวโน้มต่ำมากที่บุคคลนั้นจะไม่สร้างประสิทธิภาพใน ผลงานและความต้องการออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

#### 2.2.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen & Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากองค์ประกอบที่ต้อง เกี่ยวพันระหว่างพนักงานกับองค์กรซึ่งความผูกพันจะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากทัศนคติที่พนักงานมี องค์กรในเชิงบวก เกิดเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลมีความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่น อย่างสูงต่อการทำงานร่วมกับ มีความรักและความทุ่มเทกับองค์กร และ กำหนดว่าความผูกพันต่อ องค์กรจะต้องประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะที่เป็นปัจจัยสร้างความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่น กับองค์กร ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เข้าไปมีส่วนร่วม และต้องการคงอยู่กับ องค์กร ความผูกพันในส่วนนี้สามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยในด้านสภาวะงานที่บุคคลได้ปฏิบัติกับ องค์กรสามารถตอบสนองความคาดหวังของบุคคลได้

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง การ รับรู้ของบุคคลถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาออกไปจากองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่ ในองค์กรต่อไป ความผูกพันในส่วนนี้สามารถเกิดขึ้นได้จากแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับระหว่าง บุคคลกับองค์กร เปรียบเทียบการลงทุนทำงานให้กับองค์กร และสิ่งตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง จิตสำนึกและความรู้สึกว่าการอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่เหมาะสมควรกระทำ เพราะรู้สึกว่าการทำให้ บุคคลมีคุณค่า ความผูกพันในส่วนนี้สามารถเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลรู้สึกว่าการทำให้บุคคลมี คุณค่าและองค์กรได้ให้สิ่งต่างๆ ที่บุคคลต้องการจนรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ บุคคลจึงต้องตอบแทน องค์กรด้วยการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

Steers (1977) ได้กำหนดว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ อย่างน้อย 3 ประการ โดยแนวคิดนี้เป็นสาเหตุที่พนักงานจะยังคงอยู่ในองค์กร เพราะเขามีความปรารถนาที่จะ อยู่กับองค์กรต่อไป คือ

1. ความเชื่อมั่นที่แรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของ

Steers & Porter (1977) จำแนกความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบคือ

1. ความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่
2. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร

Sheldon (1971) ได้เห็นว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กรระยะเวลาที่มีความยาวนานจะสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้กับพนักงานเวลาที่มากขึ้นจะทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในองค์กรมากขึ้น มีการตัดสินใจ คิด วางแผน และมีการสั่งสมประสบการณ์

2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพซึ่งเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งของการมาทำงาน การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะเป็นตัวชี้วัดความพอใจในสถานที่ทำงานได้ การมีความสัมพันธ์เชิงบวกจะทำให้มีการร่วมมือกันในทิศทางที่ให้ประโยชน์ เพื่อนร่วมงานจึงเป็นส่วนผลักดันให้มีทัศนคติเชิงบวกหรือลบต่อสถานที่ทำงานได้ 3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพเมื่อบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมใน องค์กร และมีประสบการณ์ในการสร้างงาน จะก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและความสามารถต่างๆใน รูปแบบของงานต่างๆได้

Porter, et al. (1974, 603-609) ได้กล่าวถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ โดยความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ โดยจะไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออกจากองค์กรเพราะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กรนั้น

Miner (1992, 124) ได้ศึกษาและสามารถสรุปจากแนวคิดของ Mowday และคณะ โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior commitment) เป็นความผูกพันต้ององค์การ ในรูปของการกระทำที่แสดงออกอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ คือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผูกพันต้ององค์การจะมีการแสดงออกด้วยการกระทำที่มีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน โดยไม่มีความคิดที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงาน และมีความพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ เนื่องจากมีการเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่ลงทุนลงแรงไปในองค์การ และเป็นไปไม่ได้ที่จะเรียกการลงทุนกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานร่วมกับองค์การและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์การ

สุพานี สฤญวานิช (2552, 79) ได้อธิบายว่า รูปแบบของความผูกพันกับองค์การจะมีอยู่ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของสมาชิกในองค์การที่จะคงอยู่กับองค์การอันเนื่องมาจากมีเพื่อนร่วมงานดี หน้าที่การงานดี บรรยากาศในการทำงานดี ตลอดจนเราเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจที่จะใช้ความสามารถอย่างกำลังเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์การ เพราะที่องค์การนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment) เพราะค่าตอบแทนดี โอกาสก้าวหน้าดีจะเป็นเหตุผลในเชิง Cost-Benefits

3. ความผูกพันตามบรรทัดฐานที่ควรเป็น (Normative Commitment) เกิดขึ้นเนื่องจากเราตระหนักได้ดีว่ากิจการแห่งนี้ให้โอกาสเรา รับเราเข้าทำงาน ฝึกอบรมสอนงานเรา จะเป็นเหตุผลในเชิงข้อผูกมัด (Obligation) ที่เราควรจะต้องผูกพันต้ององค์การแห่งนี้

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551, 105-106) ความผูกพันต้ององค์การ (Organization Commitment) หมายถึง ทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเป็นยินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกและไม่เต็มใจที่จะจากองค์การไป โดยความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์การมี 2 มุมมอง คือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือเรียกว่า Side-bet Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์การ เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปจากองค์การได้ เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่ได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์การไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลกับองค์การ (Individual-Organizational Goal-Congruence Orientation) หรือเรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective

Commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจาก ปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ เชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากการที่นักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด Allen and Meyer (1990) และนำมาเป็นตัวแปรในการทำวิจัย เนื่องจากมีผู้วิจัยหลายท่านได้นำใช้ในการวิจัยกันอย่างแพร่หลาย (สำราญ สุดใจ, 2553) ได้นำแนวคิดของ Allen and Meyer ไปใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบริการลูกค้าภูมิภาคที่ 1.1 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) (ชุตินา ศรีฤทธิ์, 2555) ได้นำแนวคิดของ Allen and Meyer ไปใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครและ (รัตนญา กอกเชียงแสน, 2556) ได้นำแนวคิดของ Allen and Meyer ไปใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรตามแนวความคิดของ Allen and Meyer (1990) ที่แบ่งออกเป็น 3 ด้าน สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ที่ต้องการที่จะทำงานกับองค์กร ยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยเห็นว่าค่านิยมและเป้าหมายของตนมีความสอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร รู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เมื่อองค์กรประสบความสำเร็จ ตนเองก็จะประสบความสำเร็จตามไปด้วย

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองว่าตนเองมีการลงทุนแรงกายและแรงใจตั้งแต่เริ่มทำงานให้กับองค์กร คิดว่าได้ใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรไปแล้ว หากตนเองคิดลาออกจะรู้สึกขาดทุนในการใช้ความรู้ความสามารถช่วงเวลาที่ผ่านมา

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองว่าได้รับโอกาสในการทำงาน และความสำเร็จจากการได้เข้าร่วมทำงานในองค์กร ซึ่งข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เชื่อว่าทำให้ตนเองมีความสุข มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี จึงมีความคิดที่จะตั้งใจและพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อตอบแทนองค์กรและคงอยู่กับองค์กรต่อไป

จากการที่นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร ช่วยใน



การผลักดันให้ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง เต็มใจและพยายามใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่ในการทำงาน โดยการสร้างความผูกพันต่อองค์การให้กับข้าราชการและพนักงานนั้น จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

จุฑามาส แก้วมี (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารการศึกษานอกโรงเรียนในภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารการศึกษานอกโรงเรียนในภาคใต้ และศึกษาปัจจัยต่างๆ 3 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อายุ และความหลากหลายของงาน โดยอธิบายความผูกพันพันซ์ต่อองค์การได้ร้อยละ 66.66

กาญจนา บุญเพลิง (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาเป็นด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ธีระพนธ์ มณีสุด (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

พิทยา โภคา (2552) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานและความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านงานที่ทำทางด้านงานที่หลากหลาย ด้านความประจักษ์ในงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านผลป้อนกลับของงานและด้านงานที่ต้องสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานและด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิความเป็นส่วนตัว ความให้เกียรติและนับถือและด้านความสอดคล้องทางสังคม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกันอยู่ในระดับสูง ยกเว้น ด้านการบูรณาการทางสังคมที่มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันกันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มันทนา ตูลยนิษกะ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร และ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพียงพิศ รัชย์ทอง (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง โดยวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสิเกา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสิเกา มากที่สุด ได้แก่ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร รองลงมาคือ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน และความท้าทายของงาน โดยตัวแปรทั้ง 3 มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 64.1

พิณโย ทองงาม. (2559) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านของบุคลากรสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ความก้าวหน้าและความมั่นคง ลักษณะการบริหาร สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านของบุคลากรสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ตัวแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารการทะเบียน ได้ร้อยละ 63.5 และพบว่าความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และลักษณะการบริหาร ไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ศิริพร ศีตมโนชญ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยมีบรรยากาศองค์กรโดยรวม คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์กรด้านการได้รับการยอมรับและด้านการสนับสนุน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมสามารถ

ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้ร้อยละ 26.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ฉันทพล โดบารมีกุล (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่าทุกด้านซึ่งได้แก่ ด้านความรู้สึกระหว่างการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความภูมิใจในองค์การ

ธีรเดช จันทามิ (2555) ได้ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และเพื่อศึกษาตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรความผูกพันในองค์การ ได้ร้อยละ 58.10

ปาริชาติ ขำเรือง (2555) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 9 ปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ 1) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2) เจตคติต่อองค์การ 3) การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ 4) การบริหารค่าตอบแทน 5) การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ลูก 6) นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 7) บรรยากาศขององค์การ 8) วัฒนธรรมขององค์การ 9) ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง

วิไลภรณ์ แก้วอาสา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการทำงานและความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงาน

ในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่นกัน ความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายด้านก็พบว่าก็พบว่ามีอยู่ในระดับมาก เช่นกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย โดยรวมและรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

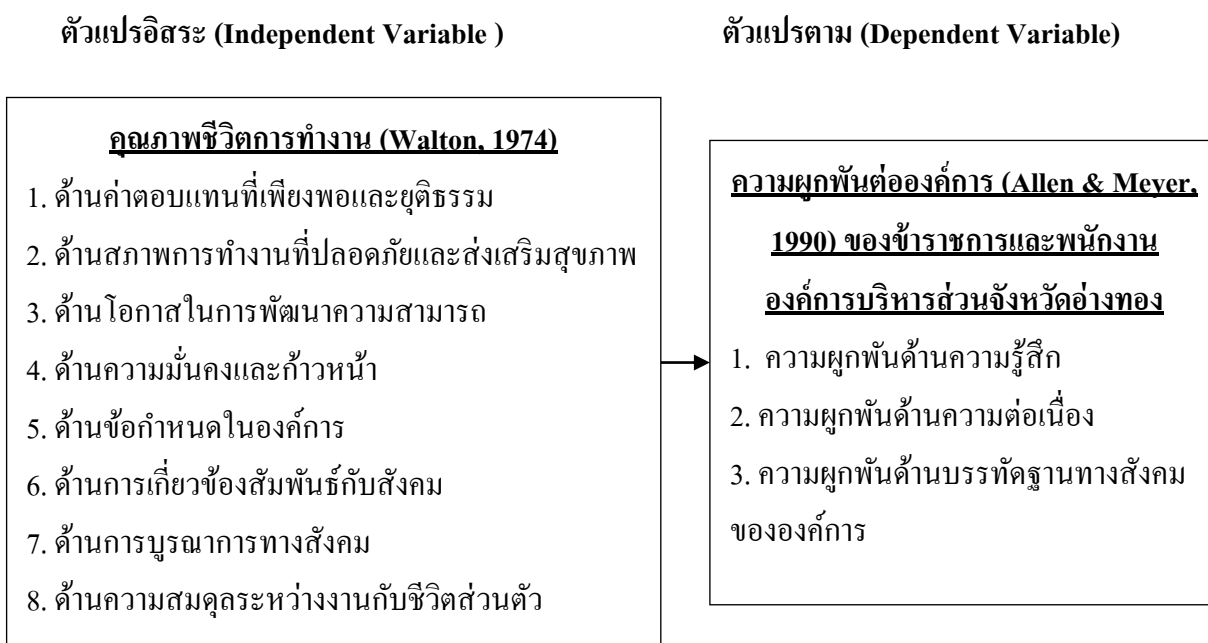
กัญญา บุคดาจันทร์ (2563) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิทยุคม์ แสงประเสริฐ (2563) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง และศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง อยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมที่ดิน

ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในเพียงบางประการเท่านั้น และปัจจัยลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ปัจจัยประสบการณ์ในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สามารถออกแบบโครงสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



### รูปที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : ผู้ศึกษาปรับสร้างขึ้นจากแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990)

จากภาพที่ 2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ในการศึกษาครั้งนี้ คือ **คุณภาพชีวิตการทำงาน** ซึ่งผู้ศึกษานำมาจากข้อเสนอในแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งสิ้น 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพียงพอต่อการ

ดำรงชีพ และมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณของงานที่ปฏิบัติและเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความเหมาะสม มีความปลอดภัย พร้อมทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบครัน

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง ข้าราชการและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตน ในด้านการศึกษา วิทยอบรม หรือสัมมนา เพื่อนำความรู้ความสามารถที่ได้รับมาจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า หมายถึง ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพการงาน หรือได้รับการสับเปลี่ยนงานใหม่เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และความชำนาญให้เกิดขึ้นในอนาคต

5. ด้านข้อกำหนดในองค์การ หมายถึง ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องของการปฏิบัติงาน และแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์การ รวมทั้งมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน

6. ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม หมายถึง ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง รู้สึกว่าการปฏิบัติงาน หรือการดำเนินงานองค์การเกิดประโยชน์ต่อสังคมช่วยเหลือและพัฒนาสังคม ซึ่งทำให้ข้าราชการและบุคลากรในองค์การเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีคุณค่า รู้สึกภูมิใจในอาชีพของตนเอง

7. ด้านการบูรณาการทางสังคม หมายถึง ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง รู้สึกว่าตนมีคุณค่า ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานและขององค์การ มีบรรยากาศในการทำงานที่ไม่มีการแบ่งชนชั้น หรือแบ่งสังคมในองค์การ ไม่มีการใส่ร้ายป้ายสีซึ่งกันและกัน

8. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองได้รับการจัดสรรความสมดุลให้เกิดขึ้นในการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จัดสรรบทบาทให้สมดุล การแบ่งเวลามีสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานที่เคร่งเครียดมากเกินไป จนไม่มีเวลาได้พักผ่อนหรือมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว

สำหรับ ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้ศึกษานำมาจากข้อเสนอในแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990) ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งสิ้น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการและพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ที่ต้องการที่จะทำงานกับองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยเห็นว่าเป้าหมาย และค่านิยมของตนมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการและพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ที่ว่าตนเองมีการลงทุนร่างกายและแรงใจตั้งแต่เริ่มทำงานให้กับองค์กร ใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรไป และต้องการใช้ความรู้ความสามารถพัฒนาองค์กรต่อไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการและพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ที่ว่าตนเองได้รับ โอกาสในการทำงาน และความสำเร็จจากการได้เข้าร่วมทำงานในองค์กรที่มีบรรทัดฐานดีมาร่วมกัน ซึ่งพนักงานในองค์กร เชื่อว่าทำให้ตนเองมีความสุข มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี จึงมีความคิดที่จะตั้งใจ และพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อตอบแทนองค์กร และคงอยู่กับองค์กรต่อไป

โดยผู้ศึกษามุ่งศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองในปัจจุบัน ลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงาน เพื่อตอบวัตถุประสงค์วิจัยที่ได้กำหนดไว้



## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง” ในครั้งนี้ ได้กำหนดรูปแบบ ขอบเขต และแนวทางการวิจัยไว้ โดยเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed method) ประกอบด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีขั้นตอนรายละเอียดของการศึกษา ดังนี้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (Population)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (Sample)

##### 3.1.2.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

##### 3.2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (Population)

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จำนวน 170 คน (กองการเจ้าหน้าที่, 2565) ประกอบด้วย 10 หน่วยงาน ได้แก่ 1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง 2) สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง 3) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ 4) กองคลัง 5) กองช่าง 6) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 7) กองสาธารณสุข 8) กองพัสดุและทรัพย์สิน 9) กองการเจ้าหน้าที่ และ 10) หน่วยตรวจสอบภายใน โดยจำแนกข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามหน่วยงานภายใน

หน่วยงานภายใน	จำนวน ข้าราชการ (คน)	จำนวน พนักงาน (คน)	จำนวนข้าราชการ และพนักงาน (คน)
สำนักปลัด อบจ.	15	8	23
สำนักเลขานุการอบจ.	5	3	8
กองยุทธศาสตร์	7	4	11
กองคลัง	12	6	18
กองช่าง	13	51	64
กองการศึกษาฯ	3	8	11
กองสาธารณสุข	4	7	11
กองพัสดุและทรัพย์สิน	5	6	11
กองการเจ้าหน้าที่	7	5	12
หน่วยตรวจสอบภายใน	1		1
<b>รวม</b>	<b>72</b>	<b>98</b>	<b>170</b>

### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (Sample)

#### 3.1.2.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดขนาดของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง กลุ่มตัวอย่างของโดยใช้สูตรการคำนวณของ KREJIE & MORGAN จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

$\chi^2$  = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ( $\chi^2 = 3.841$ )

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด p = 0.5)

### 3.1.2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) สุ่มแบบแบ่งสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

1) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จำนวนทั้งสิ้น 170 คน และได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ 118 คน

2) จำแนกประชากรออกเป็นกลุ่มๆ แบ่งออกได้เป็น 10 กลุ่มตามหน่วยงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ซึ่งประกอบด้วย สำนักปลัด สำนักเลขานุการ กองยุทธศาสตร์ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ กองสาธารณสุข กองพัสดุและทรัพย์สิน กองการเจ้าหน้าที่ หน่วยตรวจสอบภายใน

3) แบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 118 คน แบ่งออกเป็น 10 กลุ่ม โดยแบ่งตามสัดส่วนของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ในแต่ละหน่วยงานภายในเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม ซึ่งสามารถคำนวณโดยใช้สูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, น. 59-60) ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวน ขรก./พนง. แต่ละกอง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากการคำนวณสัดส่วนของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองในแต่ละหน่วยภายใน มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองแต่ละหน่วยงานภายใน และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงานภายใน	จำนวนข้าราชการและ พนักงาน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักปลัด อบจ.	23	16
สำนักเลขานุการอบจ.	8	5
กองยุทธศาสตร์	11	8
กองคลัง	18	12
กองช่าง	64	44
กองการศึกษาฯ	11	8
กองสาธารณสุข	11	8
กองพัสดุและทรัพย์สิน	11	8
กองการเจ้าหน้าที่	12	8
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1
<b>รวม</b>	<b>170</b>	<b>118</b>

4) ใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง แต่ละหน่วยงานภายในตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดได้จากตารางที่ 3.2 โดยการจับสลากสุ่มหารายชื่อของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองในแต่ละหน่วยงานภายใน ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดขึ้นมา

การสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยจะเลือกสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากหน่วยงานภายในจำนวน 10 หน่วยงาน เลือกมา 5 หน่วยงาน จากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากหน่วยงานภายในที่เลือกมา ให้มีข้าราชการและพนักงานซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 15 คน ได้แก่

- 1) สำนักปลัด อบจ. จำนวน 3 คน ได้แก่ ข้าราชการชำนาญการ 1 คน และพนักงาน 2 คน
- 2) กองคลัง จำนวน 3 คน ได้แก่ ข้าราชการชำนาญการ 1 คน และพนักงาน 2 คน
- 3) กองช่าง จำนวน 3 คน ได้แก่ ข้าราชการทั่วไป 1 คน และพนักงาน 2 คน
- 4) กองยุทธศาสตร์ จำนวน 3 คน ได้แก่ ข้าราชการชำนาญการ 1 คน และพนักงาน 2 คน

5) กองกรเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 คน ได้แก่ ข้าราชการชำนาญการ 1 คน และพนักงาน 2 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์เชิงปริมาณ ซึ่งสร้างแบบสอบถามขึ้นเองจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์เป็นลักษณะคำถามในแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน จำนวนรวมทั้งสิ้น 52 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 7 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานแบบปลายปิดลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 35 ข้อ ประกอบไปด้วย

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีจำนวน 5 ข้อ
- 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีจำนวน 4 ข้อ
- 3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ มีจำนวน 4 ข้อ
- 4) ความมั่นคงและก้าวหน้า มีจำนวน 4 ข้อ
- 5) ข้อกำหนดในองค์กร มีจำนวน 4 ข้อ
- 6) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีจำนวน 5 ข้อ
- 7) การบูรณาการทางสังคม มีจำนวน 4 ข้อ
- 8) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง มีจำนวน 10 ข้อ ประกอบไปด้วย

- 1) ความรู้สึก มีจำนวน 4 ข้อ
- 2) ความต่อเนื่อง มีจำนวน 3 ข้อ
- 3) บรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร มีจำนวน 3 ข้อ

โดยในส่วนที่ 2 ถึง ส่วนที่ 3 ที่มีจำนวนข้อทั้งสิ้น 45 ข้อ เป็นแบบสอบถามโดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert) ที่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงมากที่สุด

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

การกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายโดยอาศัยสูตรคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้น (กัลยา ทจิรัตน์, 2555, น. 29) สำหรับเกณฑ์เฉลี่ยการแปลความหมายเพื่อจัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง มีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น Interval (I)} &= \frac{\text{พิสัย Range (R)}}{\text{จำนวนชั้น Class (C)}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

โดยการอธิบายผลการศึกษาลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับคะแนนการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มีช่วงคะแนน ดังต่อไปนี้

คะแนนตั้งแต่	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนตั้งแต่	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนตั้งแต่	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนตั้งแต่	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนตั้งแต่	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่าง ๆ มีจำนวน 1 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

2. **แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)** เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เป็นการกำหนดข้อคำถามไว้อย่างชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันกับผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคนในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน จำนวนข้อรวมทั้งสิ้น 12 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีจำนวน 1 ข้อ

### 3.2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้ศึกษาจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์เป็นลักษณะคำถามในแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้สร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี บทความ งานวิจัยและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้และเป็นพื้นฐานในการเลือกตัวแปรต่างๆ มาเป็นกรอบความคิด เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974) และแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Meyer and Allen (1990) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้เข้าใจง่าย เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. จากนั้นนำแบบสอบถามมาดำเนินการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือซึ่งกระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ให้ 1 คะแนน หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์

ให้ 0 คะแนน หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์

ให้ -1 คะแนน หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น มีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์

นำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามสูตรการคำนวณความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2551, น. 107)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง  
 $\sum R$  แทน ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ  
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีโดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด

6. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถาม ที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.235 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

7. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 – ส่วนที่ 3 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดย กำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้น ใช้ได้ Coefficient Method โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้ 1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .852 2) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้ค่าความเชื่อมั่น .798 3) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้ค่าความเชื่อมั่น .876

8. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

9. การสร้างแบบสัมภาษณ์ให้มีเนื้อหาและตัวแปรครอบคลุม ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย นำแบบสัมภาษณ์ที่จัดทำเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบ



แนะนำ และแก้ไขปรับปรุง ข้อคำถามและเนื้อหาที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์เพื่อให้เกิดความถูกต้อง ชัดเจน และครอบคลุมเนื้อหาสาระที่ต้องการศึกษา

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จำนวน 118 ชุด โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้วยตนเอง เมื่อรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาทำการบันทึกข้อมูล ลงรหัส เพื่อทำการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ในส่วนของแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงาน นัดวัน เวลาการสัมภาษณ์ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และบันทึกผลการสัมภาษณ์ลงในแบบบันทึกการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ การศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงภารกิจ โครงสร้างอัตรากำลัง และข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดย แยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1 สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

1.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) บรรยายคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง อันประกอบด้วย ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

1.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

## 1.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

1.2.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) อ้างใน (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, น. 168) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยจะพิจารณาจาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552, น. 37)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

1.2.2 การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปร อิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้าตัวแปรอิสระเปลี่ยนแปลงไปแล้วตัวแปรตาม เปลี่ยนไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอย ซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตาม

ได้เมื่อเรา ทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2557, น. 83) การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตาม หนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร จะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอย เชิงเส้นอย่างง่าย หรือจะได้ว่า การศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยจะนำมาหาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 ท่าน พิจารณาเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองให้ดียิ่งขึ้น

**2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ** โดยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรรวมถึงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากข้าราชการและพนักงานบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปร (Componential Analysis) แล้วจึงสังเคราะห์ (Synthesize) ผลเชิงพรรณนาความ เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ในบทนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอวิธีดำเนินการศึกษา ประกอบด้วย ระเบียบวิธีวิจัย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง แนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมถึงกำหนดสถิติที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะปรากฏในบทที่ 4 ตามที่จะนำเสนอต่อไป

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง” ผลข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 ชุด และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จำนวน 15 ท่าน ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จำนวน 118 คน จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แสดงในตาราง 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ	ชาย	51	43.22
	หญิง	67	56.78
	อื่นๆ	0	0
	รวม	118	100.00

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>2.สถานภาพ</b>		
โสด	71	60.17
สมรส	38	32.20
หย่าร้าง/หม้าย	9	7.63
<b>รวม</b>	<b>118</b>	<b>100.00</b>
<b>3.อายุ</b>		
ต่ำกว่า 25 ปี	5	4.24
25 - 35 ปี	54	45.76
36 - 45 ปี	39	33.05
46 - 55 ปี	16	13.56
56 - 60 ปี	4	3.39
<b>รวม</b>	<b>118</b>	<b>100.00</b>
<b>4.ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	5.08
ปริญญาตรี	85	72.03
ปริญญาโท	25	21.19
สูงกว่าปริญญาโท	2	1.70
<b>รวม</b>	<b>118</b>	<b>100.00</b>
<b>5.ประเภทตำแหน่ง</b>		
ข้าราชการ	70	59.32
พนักงาน	48	40.68
<b>รวม</b>	<b>118</b>	<b>100.00</b>
<b>6.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	15	12.71
1 - 5 ปี	50	42.37
6 - 10 ปี	36	30.51
11 - 15 ปี	12	10.17
15 ปีขึ้นไป	5	4.24
<b>รวม</b>	<b>118</b>	<b>100.00</b>

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>7.รายได้ต่อเดือน</b>		
น้อยกว่า 15,000 บาท	55	46.61
15,001 – 20,000 บาท	38	32.20
20,0001 – 25,000 บาท	12	10.17
25,001 – 30,000 บาท	8	6.78
30,000 ขึ้นไป	5	4.24
<b>รวม</b>	<b>118</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 118 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.78 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 43.22

ด้านสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 60.17 รองลงมาคือสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 32.20

ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.76 รองลงมาอายุ 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.05

ด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.03 รองลงมาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 21.19

ด้านประเภทตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประเภทตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 59.32 รองลงมาพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 40.68

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.37 รองลงมาระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 6 -10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.51

ด้านรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.61 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.20

## 4.2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### 4.2.1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน

(n=118)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.73	0.65	มาก	2
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.76	0.60	มาก	1
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.73	0.65	มาก	2
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า	3.69	0.67	มาก	6
5. ด้านข้อกำหนดในองค์กร	3.56	0.64	มาก	8
6. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.66	0.61	มาก	7
7. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.72	0.73	มาก	4
8. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.71	0.73	มาก	5
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.70</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน (ค่าเฉลี่ย = 3.70, ค่า S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.76, ค่า S.D. = 0.60) เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.73, ค่า S.D. = 0.65) ด้านการบูรณาการทางสังคม (ค่าเฉลี่ย = 3.72, ค่า S.D. = 0.73) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.71, ค่า S.D. = 0.73) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.69, ค่า S.D. = 0.67) ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (ค่าเฉลี่ย = 3.66, ค่า S.D. = 0.61) และด้าน

ข้อกำหนดในองค์การ (ค่าเฉลี่ย = 3.56, ค่า S.D. = 0.64) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการบูรณาการทางสังคมและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดแสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายมากหมายความว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุด และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด แสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายน้อย ความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

(n=118)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านได้รับค่าจ้างเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต	3.72	0.73	มาก	2
2. ท่านได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.84	0.71	มาก	1
3. ท่านได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.72	0.73	มาก	2
4. ค่าจ้างที่ท่านได้รับเทียบเท่ากับพนักงานรายอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	3.70	0.73	มาก	4
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับจากองค์การ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี่ยงเลี้ยงค่ารักษาพยาบาล	3.68	0.89	มาก	5
<b>ภาพรวมด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>	<b>3.73</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.73, ค่า S.D. = 0.65) ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นว่าคุณได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.84, ค่า S.D. = 0.71) เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย



และท่านได้รับค่าจ้างเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย = 3.70, ค่า S.D. = 0.73) ค่าจ้างที่ท่านได้รับเทียบเท่ากับพนักงานรายอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.70, ค่า S.D. = 0.73) และท่านรู้สึกพึงพอใจต่อผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับจากองค์กร เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย = 3.68, ค่า S.D. = 0.89) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สูงที่สุดที่แสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายมาก ข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุด คือในเรื่องค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านความรู้สึกพึงพอใจต่อผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับจากองค์กร และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด แสดงถึงมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยในเรื่องได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

(n=118)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
6.องค์กรของท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.90	0.71	มาก	1
7.สถานที่ปฏิบัติงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ และไม่มีเสียงดังรบกวนในการปฏิบัติงาน	3.63	0.78	มาก	4
8.องค์กรของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสร้างความสะอาดสบายในการปฏิบัติงาน	3.72	0.76	มาก	3
9.องค์กรของท่านมีการดูแลเรื่องความสะอาดของอาคาร ห้องทำงาน และวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ	3.78	0.74	มาก	2
<b>ภาพรวมด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>	<b>3.76</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ของข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.76, ค่า S.D. = 0.60) ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นว่าการให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.90, ค่า S.D. = 0.71) เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ องค์กรมีการดูแลเรื่องความ

สะอาดของอาคาร ห้องทำงาน และวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.78, ค่า S.D. = 0.74) องค์กรของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสร้างความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.72, ค่า S.D. = 0.76) และสถานที่ปฏิบัติงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ และไม่มีเสียงดังรบกวนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.63, ค่า S.D. = 0.78) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สูงที่สุดที่แสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายมาก ข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุด คือเรื่องสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านสถานที่ปฏิบัติงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ และไม่มีเสียงดังรบกวนในการปฏิบัติงาน และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด แสดงถึงมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยในเรื่ององค์กรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

(n=118)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
10.ท่านได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.63	0.79	มาก	4
11.องค์กรมีการจัดอบรมสัมมนา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.72	0.72	มาก	3
12.งานที่ท่านได้รับมอบหมายงานที่ใช้ความคิดวางแผน และพัฒนา เพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.76	0.75	มาก	2
13.องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม สัมมนาต่าง ๆ	3.82	0.78	มาก	1
<b>ภาพรวมด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ</b>	<b>3.73</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.73, ค่า S.D. = 0.65) ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามเป็นรายข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นว่ องค์กรเปิดโอกาสให้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม สัมมนาต่าง ๆ อยู่เสมอ

(ค่าเฉลี่ย = 3.82, ค่า S.D. = 0.78) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความคิด วางแผน และพัฒนา เพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.76, ค่า S.D. = 0.75) องค์กรมีการจัดอบรมสัมมนา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.72, ค่า S.D. = 0.72) และได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.63, ค่า S.D. = 0.79) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สูงที่สุดที่แสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายมาก ข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุด คือเรื่อง ได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด แสดงถึงมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยในเรื่ององค์กรมีการจัดอบรมสัมมนา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า

(n = 118)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
14.งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	3.79	0.69	มาก	1
15.ให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของท่านในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.69	0.71	มาก	3
16.ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วัดได้	3.51	0.77	มาก	4
17.ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นค่าจ้างในรอบการประเมินประจำปี	3.76	0.78	มาก	2
<b>ภาพรวมด้านความมั่นคงและก้าวหน้า</b>	<b>3.69</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ของ ข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.69, ค่า S.D. = 0.67) ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามเป็นรายข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย

= 3.79, ค่า S.D. = 0.67) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นค่าจ้างในรอบการประเมินประจำปี (ค่าเฉลี่ย = 3.76, ค่า S.D. = 0.78) ให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของท่านในตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.69, ค่า S.D. = 0.71) และได้รับคำชมเชยหรือรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วัดได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.51, ค่า S.D. = 0.77) ทั้งนี้จะเห็นว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สูงที่สุดที่แสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายมาก ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุด คือเรื่อง 'ได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นค่าจ้างในรอบการประเมินประจำปีและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด แสดงถึงมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยในเรื่องงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในอาชีพ'

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านข้อกำหนดในองค์การ

(n = 118)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
18.องค์การมีการใช้ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับกับพนักงานทุกคนด้วยความเป็นธรรม	3.66	0.76	มาก	1
19.ผู้บังคับบัญชากระจายอำนาจในการปกครองกับพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค	3.45	0.72	มาก	4
20.พนักงานในองค์การให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน	3.52	0.80	มาก	3
21.องค์การเปิดโอกาสได้เสนอความคิดเห็นเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.60	0.78	มาก	2
<b>ภาพรวมด้านข้อกำหนดในองค์การ</b>	<b>3.56</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านข้อกำหนดในองค์การ (ค่าเฉลี่ย = 3.56, ค่า S.D. = 0.64) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามเป็นรายข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นว่างค์การมีการใช้ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับกับพนักงานทุกคนด้วยความเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.66,

ค่า S.D. = 0.76) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ องค์การเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.60, ค่า S.D. = 0.78) พนักงานในองค์การให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.52, ค่า S.D. = 0.80) และ ผู้บังคับบัญชากระจายอำนาจในการปกครองกับพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค (ค่าเฉลี่ย = 3.45, ค่า S.D. = 0.72) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สูงที่สุดที่แสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายมาก ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุด คือ เรื่องพนักงานในองค์การให้เกียรติและเคารพ ในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน น้อยที่สุด แสดงถึงมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยในเรื่อง ผู้บังคับบัญชากระจายอำนาจในการปกครองกับพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

(n=118)				
คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
22.กิจกรรมที่องค์การได้ดำเนินการเป็นที่ยอมรับจากสังคม	3.70	0.69	มาก	2
23.องค์การให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น งานบริการวิชาการแก่ชุมชน	3.64	0.70	มาก	4
24.องค์การส่งเสริมให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมด้านวัฒนธรรม บำรุงศิลปะวัฒนธรรม	3.65	0.70	มาก	3
25.องค์การส่งเสริมให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมด้านอนุรักษสิ่งแวดลอม	3.57	0.68	มาก	5
26.ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่องค์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม	3.76	0.71	มาก	1
<b>ภาพรวมด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม</b>	<b>3.66</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (ค่าเฉลี่ย = 3.66, ค่า S.D. = 0.61) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับจาก

มากไปหาน้อย พบว่า ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นว่าคุณรู้สึกภาคภูมิใจที่องค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม (ค่าเฉลี่ย = 3.76, ค่า S.D. = 0.71) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ กิจกรรมที่องค์กรได้ดำเนินการเป็นที่ยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย = 3.70, ค่า S.D. = 0.69) องค์กรส่งเสริมให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมด้านธรรมนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.65, ค่า S.D. = 0.70) องค์กรให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น งานบริการวิชาการแก่ชุมชน (ค่าเฉลี่ย = 3.64, ค่า S.D. = 0.70) และองค์กรส่งเสริมให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย = 3.57, ค่า S.D. = 0.68) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สูงที่สุดที่แสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายมาก ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุด คือเรื่องรู้สึกภาคภูมิใจที่องค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด แสดงถึงมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยในเรื่ององค์กรส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม

(n = 118)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
27.สามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่า องค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและ ประเทศชาติ	3.72	0.74	มาก	2
28.องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.78	0.78	มาก	1
29.มีการจัดกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือ ทรัพยากรในองค์กร	3.72	0.75	มาก	2
30.นำความรู้จากการปฏิบัติงาน ไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวัน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและ ประเทศชาติ	3.66	0.71	มาก	4
<b>ภาพรวมด้านการบูรณาการทางสังคม</b>	<b>3.72</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านการบูรณาการทางสังคม (ค่าเฉลี่ย = 3.72, ค่า S.D. = 0.73) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นว่าการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.78, ค่า S.D. = 0.78) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ สามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าองค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ (ค่าเฉลี่ย = 3.72, ค่า S.D. = 0.75) และ มีการจัดกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากรในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.72, ค่า S.D. = 0.75) และองค์การนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ (ค่าเฉลี่ย = 3.66, ค่า S.D. = 0.71) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สูงที่สุดที่แสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายมาก ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุด คือเรื่ององค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด แสดงถึงมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยในเรื่องนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

(n = 118)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
31.การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.72	0.74	มาก	2
32.ไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกับไปทำที่บ้าน	3.72	0.78	มาก	2
33.ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย	3.72	0.75	มาก	2
34.เข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆขององค์การได้เสมอ (งานของกองอื่นหรืองานที่เป็นส่วนรวมโดยตนเองไม่ใช่ผู้รับผิดชอบหลัก)	3.73	0.71	มาก	1

35.มีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข	3.66	0.71	มาก	5
<b>ภาพรวมด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>	<b>3.71</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.71, ค่า S.D. = 0.73) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามเป็นรายข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นที่เข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆขององค์การเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.73, ค่า S.D. = 0.71) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ไม่ต้องปฏิบัติงานหรือนำงานกับไปทำที่บ้าน (ค่าเฉลี่ย = 3.72, ค่า S.D. = 0.78) ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.72, ค่า S.D. = 0.75) และการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย = 3.72, ค่า S.D. = 0.74) และมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข (ค่าเฉลี่ย = 3.66, ค่า S.D. = 0.71) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สูงที่สุดที่แสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายมาก ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุด คือเรื่องไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกับไปทำที่บ้านและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด แสดงถึงความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยในเรื่องเข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆขององค์การได้เสมอ (งานของกองอื่นหรืองานที่เป็นส่วนรวม โดยตนเองไม่ใช่ผู้รับผิดชอบหลัก) และมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข

**4.2.2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง** จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

(n=118)

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	3.91	0.59	มาก	3
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.92	0.64	มาก	2



3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร	3.97	0.47	มาก	1
<b>ภาพรวมความผูกพันที่ต่อองค์กร</b>	<b>3.93</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองทั้ง 3 ด้าน (ค่าเฉลี่ย = 3.93, ค่า S.D. = 0.43) โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาตามเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้าราชการและพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นว่าเป็นด้านบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.97, ค่า S.D. = 0.47) เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านความต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย = 3.92, ค่า S.D. = 0.64) และด้านความรู้สึก (ค่าเฉลี่ย = 3.91, ค่า S.D. = 0.59) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน สูงที่สุดที่แสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายมาก ข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุด คือเรื่องความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด แสดงถึงมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยในเรื่องความผูกพัน ด้านบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ และพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านความรู้สึก

(n=118)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกว่าการเปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน จึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพร้อมอุทิศตนเพื่อ องค์กร	3.94	0.69	มาก	2
2. ท่านรู้สึกว่าได้รับโอกาสในการทำงานจาก องค์กร ซึ่งทำให้ท่านมีความสุขและมีชีวิตความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้น	3.80	0.69	มาก	4
3. . ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับ องค์กรนี้	3.92	0.70	มาก	3
4. ท่านมีความรู้สึกดีเมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรใน ด้านดี	3.98	0.68	มาก	1
<b>ภาพรวมความผูกพันด้านความรู้สึก</b>	<b>3.91</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านความรู้สึก (ค่าเฉลี่ย = 3.91, ค่า S.D. = 0.59) โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาตามเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าท่านมีความรู้สึกดีเมื่อ มีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในด้านดี (ค่าเฉลี่ย = 3.98, ค่า S.D. = 0.68) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าการเปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน จึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพร้อมอุทิศ ตนเพื่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.94, ค่า S.D. = 0.69) ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับ องค์กรนี้ (ค่าเฉลี่ย = 3.92, ค่า S.D. = 0.70) และ ท่านรู้สึกว่าได้รับโอกาสในการทำงานจากองค์กร บริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ซึ่งทำให้ท่านมีความสุขและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.80, ค่า S.D. = 0.69) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สูงที่สุดที่แสดงถึงความคิดเห็นมีการ กระจายมาก ข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นที่แตกต่าง กันมากที่สุด คือเรื่องมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรนี้และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานน้อยที่สุด แสดงถึงมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยในเรื่องมีความรู้สึกดีเมื่อมีบุคคลอื่น กล่าวถึงองค์กรในด้านดี

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านความต่อเนื่อง

(n=118)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ
5. ท่านยินดีที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปแม้ว่าจะมี ทางเลือกใหม่เพราะรู้สึกว่าการลาออกจะทำให้สูญเสีย ผลประโยชน์	3.92	0.74	มาก	2
6. ท่านคิดว่าการทำงานที่ท่านได้ทุ่มเท แรงกาย แรงใจให้กับ การทำงานคุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่ได้รับ	3.82	0.78	มาก	3
7. ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ไปตลอด ชีวิตการทำงาน	4.02	0.77	มาก	1
<b>ภาพรวมความผูกพันด้านความต่อเนื่อง</b>	<b>3.92</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านความต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย = 3.92, ค่า

S.D. = 0.64) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามเป็นรายข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.02, ค่า S.D. = 0.77) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ท่านยินดีที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปแม้ว่าจะมีทางเลือกใหม่เพราะรู้สึกว่าการลาออกจะทำให้สูญเสียผลประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย = 3.92, ค่า S.D. = 0.74) และ ท่านคิดว่าการทำงานที่ท่านได้ทุ่มเท แรงกาย แรงใจให้กับการทำงานคุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย = 3.82, ค่า S.D. = 0.78) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สูงที่สุดที่แสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายมาก ข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุด คือเรื่องคิดว่าการทำงานที่ท่านได้ทุ่มเท แรงกาย แรงใจให้กับการทำงานคุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่ได้รับและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด แสดงถึงมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยในเรื่องยินดีที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปแม้ว่าจะมีทางเลือกใหม่เพราะรู้สึกว่าการลาออกจะทำให้สูญเสียผลประโยชน์

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร (n=118)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
8. ท่านรู้สึกเห็นด้วยและยอมรับในคุณค่าและบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร และตอบสนองด้วยความเต็มใจ	3.97	0.78	มาก	2
9. ท่านยินดีปฏิบัติตามแนวนโยบายขององค์กรโดยไม่มีข้อขัดแย้ง	3.98	0.82	มาก	1
10. ท่านมีความทุ่มเทให้กับการทำงานและเสียสละเวลาให้กับองค์กรแห่งนี้ตลอดมา	3.96	0.77	มาก	3
<b>ภาพรวมความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร</b>	<b>3.97</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ด้านบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.97, ค่า S.D. = 0.74) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามเป็นรายข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านคิดว่ายินดีปฏิบัติตามแนวนโยบายขององค์กรโดยไม่มีข้อขัดแย้ง (ค่าเฉลี่ย = 3.98, ค่า

S.D. = 0.82) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกเห็นด้วยและยอมรับในคุณค่าและบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร และตอบสนองด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.97, ค่า S.D. = 0.78) และท่าน มีความทุ่มเทให้กับการทำงานและเสียสละเวลาให้กับองค์กรแห่งนี้ตลอดมา (ค่าเฉลี่ย = 3.96, ค่า S.D. = 0.77) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สูงที่สุดที่แสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายมาก ข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุด คือเรื่องยินดีปฏิบัติตามแผนนโยบายขององค์กรโดยไม่มีข้อขัดแย้งและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด แสดงถึงมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยในเรื่องมีความทุ่มเทให้กับการทำงานและเสียสละเวลาให้กับองค์กรแห่งนี้ตลอดมา

### 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปรว่ามีความเหมาะสมกับเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สูงเกินไป นอกจากนี้ยังได้พิจารณาพร้อมกับค่า VIF (Variance Inflation Factors) ในการตรวจสอบปัญหา Multicollinearity โดยที่ค่า VIF ต้องไม่เกิน 10 (ทรงศักดิ์ ภูศรีอ่อน, 2564) ผลการวิเคราะห์ดังใน ตารางที่ 4.15 ดังนี้

**4.3.1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านข้อกำหนดในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง**

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านข้อกำหนดในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคมด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	(b)			
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.710	0.213	3.329	0.001
2.ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.289	0.069	1.858	0.000
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	0.223	0.064	2.648	0.000
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	0.241	0.072	1.965	0.000
คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	(b)			
4.ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า	0.234	0.082	1.630	0.001
5.ด้านข้อกำหนดในองค์กร	0.256	0.085	3.000	0.003
6.ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม	0.247	0.075	3.285	0.001
7.ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.325	0.067	4.881	0.000
8.ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.273	0.055	4.938	0.000
Adjusted R Square	0.605			

\*\*\*ระดับนัยสำคัญ  $p < .01$

จากตารางที่ 4.15 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่ามีค่า P เท่ากับ 0.001 และมี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.710 ระดับความสัมพันธ์สูง หมายถึง ยอมรับสมมติฐาน จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรระดับต่ำ ( $b = 0.289, P < .01$ ) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ( $b = 0.223, P < .01$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ( $b = 0.241, P < .01$ ) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ( $b = 0.234, P < .01$ ) ด้านข้อกำหนดในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ( $b = 0.256, P < .01$ ) ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ( $b = 0.247, P < .01$ ) ด้านการบูรณาการทางสังคมที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ( $b = 0.325, P < .01$ ) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ( $b = 0.273, P < .01$ ) โดยที่ตัวแปรอิสระรวมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 60.50 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.605

**4.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง รวมทั้งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 15 ท่าน

### ส่วนที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงาน

**คำถามที่ 1** ท่านคิดว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานดังต่อไปนี้ (ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านข้อกำหนดในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง หรือไม่ เพราะเหตุใด

#### 1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

**ข้าราชการ** พบว่า ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยกตัวอย่าง “...มีผลตอบแทนเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิตของมนุษย์ทำงาน หากได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะทำให้อยากทำงานอยู่ในองค์กรเดิม ระยะเวลาการทำงาน ณ องค์กรเดิมนาน ก็ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ข้าราชการคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 8 กันยายน 2565)

**พนักงาน** พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ยกตัวอย่าง “...คำตอบแทนที่เพียงพอถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต การมีสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน ค่าครองชีพต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจปัจจุบัน เพราะการทำงานในแต่ละวันล้วนต้องมีค่าใช้จ่าย หากเราได้คำตอบแทนไม่เพียงพอหรือคุ้มค่ากับการทำงานก็อาจส่งผลให้เราไม่ยอมทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป...” (ผู้ให้สัมภาษณ์พนักงานคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 8 กันยายน 2565)

สรุปได้ว่า ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองให้ความเห็นว่า องค์การฯ ทำให้มีการดูแลในเรื่องสวัสดิการในการทำงานอยู่ในมาตรฐาน การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับเศรษฐกิจ เช่น สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน ค่าครองชีพต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกที่เหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ ปัจจัยคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากถือเป็นแรงจูงใจ ให้แก่บุคลากรในองค์การได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยตอบสนองความต้องการพื้นฐานด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางด้านร่างกายหรือด้านจิตใจ ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคมที่ทำงาน ซึ่งจะสามารถที่จะทำให้อุทิศการทำงานให้องค์การด้วยความเต็มใจ

## 1.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

**ข้าราชการ** พบว่า ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ยกตัวอย่าง “...สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีผล สุขภาพร่างกาย ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ หากร่างกายของผู้ปฏิบัติงานไม่ดี เนื่องจากองค์กรไม่ได้มาตรฐานผู้ปฏิบัติ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ข้าราชการคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 9 กันยายน 2565)

**พนักงาน** พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่เห็นว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ยกตัวอย่าง “...สถานที่ทำงานควรมีความปลอดภัยเป็นหลัก เพราะทำให้เราเห็นว่าองค์กรใส่ใจและดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากร ก็จะทำให้เราเห็นค่าและมีความผูกพันต่อองค์กร...” (ผู้ให้สัมภาษณ์พนักงานคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 8 กันยายน 2565)

สรุปได้ว่า ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองให้ความเห็นว่า ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย จะต้องมีลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงต่ออันตรายเกินไปหรืออาจหลีกเลี่ยงอันตรายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้าการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้ด้วยความสบายใจเพื่อให้

บุคลากรในองค์การรู้สึกได้ถึงการให้ความสำคัญของบุคลากรในขณะปฏิบัติงาน หากข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมาก

### 1.3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถ

**ข้าราชการ** พบว่า ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ยกตัวอย่าง “...ความสามารถเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากแต่ละช่วงเวลา/ยุคสมัย อาจต้องการความรู้ความสามารถที่ใช้ในการทำงานที่แตกต่างกัน หากมีการเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ข้าราชการคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 12 กันยายน 2565)

**พนักงาน** พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ยกตัวอย่าง “...ถ้าองค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นก็จะประโยชน์ทั้งตัวเองและต่อองค์กร เพราะเราจะได้รับความรู้เพิ่มขึ้นและสามารถนำความรู้ที่ได้มาปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไป...” (ผู้ให้สัมภาษณ์พนักงานคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 9 กันยายน 2565)

สรุปได้ว่า ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองให้ความเห็นว่า ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่โอกาสในการเข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และหัวหน้าให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรค ในการทำงานเป็นอย่างดี องค์การส่งเสริมให้มีโอกาสเรียนรู้งาน และพัฒนาทักษะได้หลากหลาย ด้าน และยังเปิดโอกาสให้ให้มีการหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน ซึ่งเป็นการเรียนรู้งานนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายโดย ทำให้มีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

### 1.4 ความมั่นคงและก้าวหน้า

**ข้าราชการ** พบว่า ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ยกตัวอย่าง “...มีผล หากไม่มีความมั่นคง ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่มีหลักประกันว่าอนาคตจะเป็นอย่างไร ความก้าวหน้า หากไม่มี ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความหมดไฟและหมดกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติต้องมองหาการโอนย้ายไปที่ใหม่...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ข้าราชการคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 13 กันยายน 2565)

**พนักงาน** พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่มีความคิดเห็นยกตัวอย่าง “...ความมั่นคงและก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อเรามาก เพราะในการทำงานในแต่ละที่ทุกคนก็



ส่วนคาดหวังความมั่นคงและความก้าวหน้าที่การทำงานทั้งนั้น หากองค์กรทำให้เรามั่นใจว่าเราจะก้าวหน้าในอาชีพนี้เราก็จะรักองค์กรและไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่...” (ผู้ให้สัมภาษณ์พนักงานคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 9 กันยายน 2565)

สรุปได้ว่า ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองให้ความเห็นว่าหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความใฝ่รู้ มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ มีความเหมาะสม ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถ และความรับผิดชอบมากขึ้น หากข้าราชการและพนักงานมีความมั่นคงก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่อง ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน

### 1.5 ด้านข้อกำหนดในองค์กร

**ข้าราชการ** พบว่า ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยกตัวอย่าง “...มีผล เพราะการไม่เกิดเหลื่อมล้ำ หรือ การเกิดความเหลื่อมล้ำน้อยมากจะทำให้ไม่เกิดข้อเปรียบเทียบ ผู้ปฏิบัติงานไม่เปรียบเทียบให้เกิดข้อขัดแย้งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ข้าราชการคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 14 กันยายน 2565)

**พนักงาน** พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ยกตัวอย่าง “...หากองค์กรมีความเป็นกลาง มีความเป็นธรรมกับทุกคน ทุกระดับ ไม่แบ่งชั้นในการทำงาน ทำตามข้อกำหนดที่ทางองค์กรตั้งไว้ ก็จะทำให้ทุกคนไม่รู้สึกว่าจะโดยแบ่งแยกหรือโดยเอาเปรียบ ย่อมส่งผลต่อองค์กร...” (ผู้ให้สัมภาษณ์พนักงานคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 12 กันยายน 2565)

สรุปได้ว่า ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองให้ความเห็นว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพึงพอใจต่อระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อคิดเห็นด้านต่างๆ ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีกฎระเบียบที่ชัดเจนในปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทุกคนรับรู้และปฏิบัติร่วมกัน และองค์กรสอบถามความคิดเห็นบุคลากรเพื่อนำไปปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

### 1.6 การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

**ข้าราชการ** พบว่า ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยกตัวอย่าง “...มีผล การอยู่ภายใต้สังคมที่เข้ากับอุปนิสัยของเรา เข้าใจเรา มีปฏิบัติสัมพันธ์ร่วมกัน ไม่ว่าจะทุกข์หรือสุข

ส่งผลให้เกิดความรักการเข้ามาทำงานในองค์กร...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ข้าราชการคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 9 กันยายน 2565)

**พนักงาน** พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่มีความคิดเห็นยกตัวอย่าง “...หากองค์กรเห็นคุณค่ากับสังคม ให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ช่วยพัฒนาสังคม ก็จะส่งผลให้เรารู้สึกภาคภูมิใจและรักองค์กร ยินดีที่จะทำงานให้กับองค์กรและช่วยพัฒนาสังคมต่อไป...” (ผู้ให้สัมภาษณ์พนักงานคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 12 กันยายน 2565)

สรุปได้ว่า ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองให้ความเห็นว่ามีภูมิใจในองค์กรที่ให้ความช่วยเหลือและบำเพ็ญ ประโยชน์ให้กับสังคม และมีการรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อสังคม คือความรู้สึกของบุคลากรที่มีรู้สึกว่ากิจกรรมหรือการปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม และอำนวยความสะดวกต่อสังคม

### 1.7 การบูรณาการทางสังคม

**ข้าราชการ** พบว่า ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่ให้ความเห็น “...การบูรณาการทางสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร การพบปะกันอยู่เสมอ จัดกิจกรรมร่วมกันในองค์กรมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติงานจะรู้จักกันมากขึ้นส่งผลให้ผูกพันต่อองค์กร...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ข้าราชการคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 8 กันยายน 2565)

**พนักงาน** พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่มีความคิดเห็น “...มีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทำให้รู้คุณค่าในการทำงานแต่ละวันรู้สึกแบ่งปันช่วยเหลือสังคมและประเทศชาติต่อไปได้...” (ผู้ให้สัมภาษณ์พนักงานคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 13 กันยายน 2565)

สรุปได้ว่า ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองให้ความเห็นว่าการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส พบปะกันอยู่เสมอ รวมทั้งร่วมกันพัฒนาสังคม สัมพันธ์ การจัดกิจกรรมร่วมกันในองค์กรมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและการทำงานเป็นทีม ทั้งที่อยู่สายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงานก็มีส่วนร่วมในการช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองจึงเห็นว่ามียุทธพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## 1.8 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

**ข้าราชการ** พบว่า ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ยกตัวอย่าง “...มีผล หากองค์กรทำให้เกิดสมดุลในชีวิตของผู้ปฏิบัติงานความสุขความสบายกาย/ใจก็จะมีแก่ผู้ปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดความรู้สึกเหมือนบ้านหลังที่ 2 ส่งผลให้เกิดความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ข้าราชการคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 13 กันยายน 2565)

**พนักงาน** พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ยกตัวอย่าง “...การทำงานกับชีวิตส่วนตัวควรมีความสมดุลกัน ไม่มากไม่น้อยเกินไป งานควรทำที่ทำงานไม่ควรนำกลับมาทำต่อที่บ้าน เพราะไม่อย่างนั้นจะส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวหลังเลิกงาน เกิดปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ ควรมีเวลาว่างให้กับครอบครัวได้อย่างเต็มที่...” (ผู้ให้สัมภาษณ์พนักงานคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 13 กันยายน 2565)

สรุปได้ว่า ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองให้ความเห็นว่า พึงพอใจต่อจำนวนวันหยุด ความพึงพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาปฏิบัติงาน (OT) ของการทำงาน มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอจึงส่งผลให้ข้าราชการและพนักงานรู้สึกพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า หากมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสุขกับการทำงาน ก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

## ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

**คำถามที่ 2** ท่านคิดเห็นอย่างไร กับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้ (ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร)

### 2.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก

**ข้าราชการ** พบว่า ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่เห็นด้วย ยกตัวอย่าง “...เห็นด้วย หากไม่มีความรู้สึกที่ดี หรือ ความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรก็จะทำให้ไม่มีความรู้สึกที่ดีที่อยากเข้ามาทำงานภายในองค์กร...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ข้าราชการคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 9 กันยายน 2565)

**พนักงาน** พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ยกตัวอย่าง “...เห็นด้วย เพราะองค์กรได้ให้โอกาสได้เข้าทำงาน มอบประสบการณ์ที่ดีๆ ให้กับเรา ทำให้มีความสุขในการทำงานในองค์กรแห่งนี้...” (ผู้ให้สัมภาษณ์พนักงานคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 13 กันยายน 2565)

สรุปได้ว่า ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองให้ความเห็นว่า บุคลากรมีความรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร พร้อมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริการ ข้าราชการและพนักงานการจัดให้มีกิจกรรมที่ได้ทำความรู้จักกับบุคลากรใหม่กับบุคลากรเดิม เสริมสร้างความเสมอภาคภายในองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กรและมีความผูกพันกับองค์กรในด้านความรู้สึกมากขึ้น

## 2.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

**ข้าราชการ** พบว่า ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่เห็นด้วย ยกตัวอย่าง “...เห็นด้วย เพราะหากไม่เต็มใจหรือทุ่มเท หรือ ไม่มีใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเริ่มมองหาที่ใหม่ เกิดความไม่ต่อเนื่องส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ข้าราชการคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 12 กันยายน 2565)

**พนักงาน** พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ว่า “...เห็นด้วย ยินดีที่จะทำงานร่วมกันกับองค์กรต่อไป...” (ผู้ให้สัมภาษณ์พนักงานคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 9 กันยายน 2565)

สรุปได้ว่า ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองให้ความเห็นว่า บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานในองค์กร และจะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ต่อไป การที่ผู้บริหารองค์กรให้ความเสมอภาค ตรงไปตรงมา ให้คำปรึกษาแก่ข้าราชการและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันด้านความต่อเนื่องมากขึ้น

## 2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร

**ข้าราชการ** พบว่า ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่เห็นด้วย ยกตัวอย่าง “...เห็นด้วย เพราะหากยอมรับบรรทัดฐานไม่ได้ ก็ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ข้าราชการคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 13 กันยายน 2565)

**พนักงาน** พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ยกตัวอย่าง “...เห็นด้วย เพราะหากยอมรับบรรทัดฐานไม่ได้ ก็ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์พนักงานคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 14 กันยายน 2565)

สรุปได้ว่า ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองให้ความเห็นว่า บุคลากรพร้อมจะทุ่มเทให้กับงานและเสียสละเวลาให้กับองค์กรเสมอ การที่ผู้บริหารรับฟัง

ความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงาน รวมถึงการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความผูกพันที่ดีด้านบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กรมากขึ้น

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง” ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง และสาเหตุ จากการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ไว้ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

##### 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง” ในครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 118 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด มีอายุอยู่ระหว่าง 25-35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประเภทตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า – 15,000 บาท และสามารถสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

#### 5.1.1 ข้อมูลความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถ

##### 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นว่าคุณค่าจ้างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ ได้รับค่าจ้างเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตและได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดคือรู้สึกพึงพอใจต่อผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับจากองค์กร เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงค่ารักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 โดย ข้าราชการพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า “องค์กรจัดให้มีการดูแล ในเรื่องสวัสดิการในการทำงานอยู่ในมาตรฐาน การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับเศรษฐกิจเช่น สวัสดิการสิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน ค่าครองชีพต่าง ๆ เพราะค่าตอบแทนที่เพียงพอถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต

## 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นว่าคุณค่าจ้างให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมา คือ องค์กรมีการดูแลเรื่องความสะอาดของอาคาร ห้องทำงาน และวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ และไม่มีเสียงดังรบกวนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย จะต้องมียุทธศาสตร์งานที่ไม่เสี่ยงต่ออันตรายเกินไปหรืออาจหลีกเลี่ยงอันตรายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้าการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้ด้วยความสะดวกสบาย ส่วน พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่ เห็นว่าสถานที่ทำงานควรมีความปลอดภัยเป็นหลัก ทำให้เราเห็นค่าและมีความผูกพันต่อองค์กร

## 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นว่าคุณค่าจ้างเปิดโอกาสให้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม สัมมนาต่าง ๆ อยู่เสมอ เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความคิด วางแผน และพัฒนา เพื่อปรับปรุง

วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุด คือ ได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่โอกาสในการเข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และหัวหน้าให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรค ในการทำงานเป็นอย่างดี ส่วนพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่มีความคิดเห็นได้ว่า ถ้าองค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นก็จะเป็นประโยชน์ทั้งตัวเองและต่อองค์กร

#### 4) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า

ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงและก้าวหน้า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นค่าจ้างในรอบการประเมินประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุด คือ ได้รับคำชมเชยหรือรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วัดได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 โดย ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่างานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความใฝ่รู้ มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

#### 5) ด้านข้อกำหนดในองค์กร

ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อกำหนดในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นว่างค์กรมีการใช้ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับกับพนักงานทุกคนด้วยความเป็นธรรม เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ องค์กรเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 โดยระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชากระจายอำนาจในการปกครองกับพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่างานระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อคิดเห็นด้านต่างๆ ส่วน พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่างานองค์กรมีความเป็นกลาง มีความเป็นธรรมกับทุกคนทุกระดับ ไม่แบ่งชั้นในการทำงาน ทำตามข้อกำหนดที่ทางองค์กรตั้งไว้ ก็จะทำให้ทุกคนไม่รู้สึกรำคาญ โดยแบ่งแยกหรือโดยเอาเปรียบ



#### 6) ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นว่ารู้สึกภาคภูมิใจที่องค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมา คือกิจกรรมที่องค์กรได้ดำเนินการเป็นที่ยอมรับจากสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุด คือ องค์กรส่งเสริมให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 โดยข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ภูมิใจในองค์กรที่ให้ความช่วยเหลือและบำเพ็ญ ประโยชน์ให้กับสังคม และมีการรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

#### 7) ด้านการบูรณาการทางสังคม

ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ บูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นว่าองค์กรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมา คือ สามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าองค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ และ มีการจัดกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากรในองค์กร เท่ากัน โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุด คือ องค์กรนำความรู้จากการปฏิบัติงาน ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 พบว่าข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส พบปะกันอยู่เสมอ รวมทั้งร่วมกันพัฒนาสังคมสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมร่วมกันในองค์กรมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและการทำงานเป็นทีม ทั้งที่อยู่สายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงานก็มีส่วนร่วมในการช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทำให้รู้สึกค่าในการทำงานแต่ละวันรู้สึกแบ่งปัน ช่วยเหลือสังคมและประเทศชาติต่อไปได้

#### 8) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นว่าการเข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆ

ขององค์การเสมอ เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมา คือ ไม่ต้องปฏิบัติงานหรือนำงานไปทำที่บ้าน ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ และการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดคือ มีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 โดยข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า พอใจต่อจำนวนวันหยุด ความพึงพอใจในความสะดวกของช่วงเวลาปฏิบัติงาน (OT) ของการทำงาน มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอจึงส่งผลให้ข้าราชการและพนักงานรู้สึกพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า หากมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการทำงานกับชีวิตส่วนตัวควรมีความสมดุลกัน ไม่มากไม่น้อยเกินไป งานควรทำที่ทำงานไม่ควรนำกลับมาทำต่อที่บ้าน

### 5.1.2 ข้อมูลความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในด้านบรรทัดฐานทางสังคมขององค์การมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต่อเนื่อง และด้านความรู้สึก

1) **ด้านความรู้สึก** ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความรู้สึกดีเมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์การในด้านดี เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดคือ รู้สึกว่าได้รับโอกาสในการทำงานจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ซึ่งทำให้ท่านมีความสุขและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

2) **ด้านความต่อเนื่อง** ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยคิดว่าจะปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดคือ การทุ่มเท แรงกาย แรงใจให้กับการทำงานคู่มาพร้อมกับผลประโยชน์ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

3) **ด้านบรรทัดฐานทางสังคมขององค์การ** ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยคิดว่ายินดีปฏิบัติตามแนวนโยบายขององค์การโดย

ไม่มีข้อขัดแย้ง เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุด คือ มีความทุ่มเทให้กับการทำงานและเสียสละเวลาให้กับองค์กรแห่งนี้ตลอดมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

### 5.1.3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองและสาเหตุ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่ามีค่า  $P$  เท่ากับ 0.001 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.710 ระดับความสัมพันธ์สูง หมายถึง ยอมรับสมมติฐาน จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง และผลการศึกษพบว่าตัวแปรด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ระดับต่ำ ( $b = 0.289, P < .01$ ) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ( $b = 0.223, P < .01$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ( $b = 0.241, P < .01$ ) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ( $b = 0.234, P < .01$ ) ด้านข้อกำหนดในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ( $b = 0.256, P < .01$ ) ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ( $b = 0.247, P < .01$ ) ด้านการบูรณาการทางสังคมที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ( $b = 0.325, P < .01$ ) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ( $b = 0.273, P < .01$ ) โดยที่ตัวแปรอิสระรวมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 60.50 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.605 โดยปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงและก้าวหน้า ข้อกำหนดในองค์กร การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม การบูรณาการทางสังคมที่ส่งผลเชิงบวก และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 60.50

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัยที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดจากการทบทวนวรรณกรรม ได้ดังนี้

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนา

ความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านข้อกำหนดในองค์การด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีการจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาท้องถิ่นที่ว่า “องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี สร้างคุณภาพชีวิตและความผาสุกในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การควบคู่กับการสร้าง ธรรมเนียมปฏิบัติและมาตรฐานการทำงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง” (แผนกลยุทธ์ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2561-2565) ข้าราชการและพนักงานขององค์การ จึงได้รับการดูแลให้มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมซึ่งข้าราชการและพนักงานขององค์การได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ องค์การมีการดูแลความสะอาดของอาคาร ห้องทำงาน และวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ และให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยองค์การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม สัมมนาต่าง ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมให้มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีการใช้ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับกับพนักงานทุกคนด้วยความเป็นธรรม ส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาสังคม จัดกิจกรรมที่มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวให้มีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข โดยด้านการบูรณาการทางสังคมส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.01 ซึ่งตรงข้อเสนอของ Walton (1974) เรื่อง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ (Development of Human Capacities) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (Growth and Security) ด้านข้อกำหนดในองค์การ (Constitutionalism) ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Relevance) ด้านการบูรณาการทางสังคม (Social Integration) และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space)

ผลสรุปการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิณ โย ทองงาม (2559) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านลักษณะการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ

ยุติธรรม ตามลำดับ ซึ่งตัวแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารการทะเบียน ได้ร้อยละ 63.5 และยังพบว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา บุคดาจันทร์ (2563) ที่ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลสรุปจากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง พบว่าข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีความมั่นคงและคิดว่าจะปฏิบัติงานในองค์กรไปตลอดชีวิตการทำงาน ด้านความรู้สึกรู้สึกดีเมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในด้านดีมากที่สุด ด้านความต่อเนื่อง จะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงานมากที่สุด ด้านบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร ยินดีปฏิบัติตามแนวนโยบายขององค์กรมากที่สุด ซึ่งตรงกับข้อเสนอของ Allen & Meyer (1990) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ซึ่งเกี่ยวพันกันระหว่างพนักงานกับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กรในเชิงบวก เกิดเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคล ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นอย่างสูงต่อการทำงาน ให้ความร่วมมือมีความรักและความทุ่มเทต่อองค์กร Allen & Meyer (1990) เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรจะต้องประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะที่เป็นปัจจัยสร้างความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ 1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกดี 2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง 3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทพล โดบาร์มีกุล (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านซึ่งได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึกดี ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยุทธ์ แสงประเสริฐ (2563) ที่ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงาน

สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมดทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรักในงานที่ทำ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมของ และด้านความรู้สึกลึกซึ้งอย่างต่อเนื่องต่อองค์กรที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

**5.3.1 ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย** ผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนเชิงพฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

**5.3.2 ข้อเสนอแนะด้านปฏิบัติการ** หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ควรมีการดูแลและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร มีการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านเป็นประจำและต่อเนื่อง มีการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมและเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

**5.3.3 ข้อเสนอแนะด้านวิชาการ** การศึกษาควรเพิ่มตัวแปรในด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความสุขในการทำงาน และควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการกับพนักงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองอีกด้วย

## บรรณานุกรม

- กาญจนา บุญเพลิง. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- กัลยา จิตรรัตน์, (2555, น. 29). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงาน การปฏิบัติงานตามบทบาทและบรรยากาศองค์กร ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลจิตเวช กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). “การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ” (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์.” กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- กัญญา บุคดาจันทร์. (2563). “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม” รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กองการเจ้าหน้าที่. (2565). องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง.
- ก้านาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management).
- จารุวรรณ นิ่มนวล. (2551). “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที่ เอ็นที (ไทยแลนด์) จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- จุฑามาส แก้วมี. (2551). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารการศึกษานอกโรงเรียนในภาคใต้” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชุตินา ศรีฤทธิ์. (2555). “ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชนิกานต์ เครือวิเสน และ ประภัสสร วิเศษประภา. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. ปริญาโท, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์. (2551). “พฤติกรรมมองกิจการ. กรุงเทพฯ:ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์. (2551). พฤติกรรมมองกิจการ.กรุงเทพมหานคร:บริษัท วี.พี.รินทร์.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฏพล โตบารมีกุล. (2555). “ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดพนักงานภาคกลาง 3.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2540). การปฏิรูปภาคราชการสู่สภาพที่พึงปรารถนา:ทำอย่างไรใครรับผิดชอบ. กรุงเทพฯ:วารสารข้าราชการ.
- ธีระเดช จันทามิ. (2555). “ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระพนธ์ มณีสุด. (2552) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นุริมัน คอเลาะ. (2556) “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปาริชาติ ขำเรือง. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
[https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve\\_Doi=10.14456/jarhs.2012.5](https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14456/jarhs.2012.5).
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรการสถานบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ:เสมาธรรม.
- พิทยา โภคา. (2552) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เพียงพิศ รัชท์ทอง. (2554) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกาจังหวัดตรัง.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พิณโย ทองงาม. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.



### บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิทยุตม์ แสงประเสริฐ.(2563). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัด  
ราชการบริหารส่วนกลาง. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). การวิจัยทางการศึกษาเลย: ภาควิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา. คณะ.  
ครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภูรินทร์ กล้าสุข.(2556). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน :  
กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบบไทย จำกัด (บางปะอิน).” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มณีกาญจน์ เวียงรัตน์. (2556) “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทาง  
การศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต  
2.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัทนา ตูลยนิษกะ.(2552). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา  
บัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มาริน จันทรวงศ์. (2556)“แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ  
จัดการประยุกต์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- รันตญา กอกเชียงแสน. (2556) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีโน มอเตอร์ส แมนู  
แฟลเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัลภา เหล็กผา. (2556). “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 18.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไลภรณ์ แก้วอาษา. (2556). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของ  
พนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย.”  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริพร ศีตมโนชญ์. (2554). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต(การบริหารพัฒนาสังคม)กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำราญ สุดใจ. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบริการลูกค้าภูมิภาคที่ 1.1 บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สุรวัดย์ แจ้งประจักษ์. (2553). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สุพานี สฤญ์วานิช. (2552). “พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี.” (พิมพ์ครั้งที่ 2) โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพินยา พรหมสกุลวัฒนา. (2555). “ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุวิษญ์ เจริญบุตร. (2555). “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อโนทัย ตรีวานิช. (2548). การใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). รายงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลาคินทร์. วิทยาเขตปัตตานี
- Abraham Maslow. (1987) “A Theory of Human Motivation.” Psychological Review, 50 : 370-396, 1943.
- Aldag R.J., Stearns T.M. (1978). “Management.” Ohio, South-Western Publishing.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- Allen N.J., Meyer J.P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective continuance and Normative Commitment of the Organization."
- Becker, H.S. (1960). Notes on Concept of Commitment. American:Journal of Sociallogy.
- Buchanan,B. (1974). Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization.Administrative Science Quarterly.19, 533.
- Fredrick Harzberg. "One More Time : How Do You Motvate Employees?" Harrard Business Review, 1987.
- Hackman,R.J. and L.J. Shuttle. (1977). Lmbroving Life at Work : Bahavior Science Approach to Organizationay Change Santa Monica Calimornia: Goodyear Pudlishing.
- Huse E.F. and T.G. Cummings. (1985). Organization development and Change ed. Minnesota: West Pudlshine.
- Howard S. Becker. (1960). "Note on the Concept of Commitment.", 66.
- Jeffery,C. (1977). Crime prevention through Environmental Design (2 ed).CA : Beverly Hills
- Miner,J.B. (1992). Industril-Orgenization Psychology.New York:The State Univrsity of New York at Buffalo.
- Mowday,R,T., Porter,L.W. Steers, RM. O(1982).Employee-Organizationai Linkages.New York:Academicpress.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M. and MacKenzie, S.B. (2006) Organizational Citizenship Behavior Its Nature, Antecedents, and Consequence. Sage, Thousand Oaks.
- Porter, L. W. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology. 59(12),603.
- Sheldon, M. (1971). "An Empirical Analysis of Organizational Identification."Academy of Management journal 14 (March): 149-226
- Steer, R.M. (1977). "Antechdents and Outcomes of Organizational Commitment." Administrative Science Quaterly.
- Steers, R.M. and L.W. Porter. (1983). Motivation and Work Behavior. 3 ed. New York : McGraw-Hill Inc.
- Victor H. Vroom. (1983) "Management and Motivation." Penguin.
- Walton, R.E. (1974). Improving the Quality of Working life Harvard Business Review 52:12,16,155: May-June.

ภาคผนวก

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร**  
**ของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง**

---

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่าง ๆ

2. ขอความกรุณาท่านโปรดตอบคำถามทุกข้อคำถาม การตอบคำถามนี้ไม่มีถูกหรือผิด ขอให้ท่านตอบคำถามตามความเป็นจริงของท่าน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่ผลการวิจัยที่ถูกต้อง

3. ผู้วิจัยขอรับรองว่าการตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด เพราะข้อมูลที่ได้จะนำไปประมวลผลและนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น โดยคำตอบในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับเพื่อการประมวลผลในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

พันจ่าอากาศเอก ภัคพล ลาภเวช  
นักศึกษาระดับปริญญาโท  
มหาวิทยาลัยรังสิต

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ถูกต้องตรงความเป็นจริงของท่าน

## 1. เพศ

- ( ) 1. ชาย                  ( ) 2. หญิง                  ( ) 3. อื่นๆ

## 2. สถานภาพสมรส

- ( ) 1. โสด                          ( ) 2. สมรส  
( ) 3. หม้าย/หย่าร้าง

## 3. อายุ

- ( ) 1. ต่ำกว่า 25 ปี                  ( ) 2. 25 – 35 ปี  
( ) 3. 36 – 45 ปี                  ( ) 4. 46 – 55 ปี  
( ) 5. 56 – 60 ปี

## 4. ระดับการศึกษา

- ( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี                  ( ) 2. ปริญญาตรี  
( ) 3. ปริญญาโท                          ( ) 4. สูงกว่าปริญญาโท

## 5. ประเภทตำแหน่ง

- ( ) 1. ข้าราชการ                          ( ) 2. พนักงาน

## 6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ( ) 1. น้อยกว่า 1 ปี                          ( ) 2. 1 – 5 ปี  
( ) 3. 6 – 10 ปี                          ( ) 4. 11 – 15 ปี  
( ) 5. 15 ปี ขึ้นไป

## 7. รายได้ต่อเดือน

- ( ) 1. น้อยกว่า 15,000 บาท                  ( ) 2. 15,001 – 20,000 บาท  
( ) 3. 20,001 – 25,000 บาท                  ( ) 4. 25,001 – 30,000 บาท  
( ) 5. 30,000 บาทขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความเพียงช่องเดียวที่ตรงความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
1. ท่านได้รับค่าจ้างเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต					
2. ท่านได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3. ท่านได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
4. ค่าจ้างที่ท่านได้รับเทียบเท่ากับพนักงานรายอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน					
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับจากองค์กร เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น					
<b>ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
6. องค์กรของท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
7. สถานที่ปฏิบัติงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ และไม่มีเสียงดังรบกวนในการปฏิบัติงาน					
8. องค์กรของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสร้างความสะอาดสบายในการปฏิบัติงาน					
9. องค์กรของท่านมีการดูแลเรื่องความสะอาดของอาคาร ห้องทำงาน และวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ</b>					
10. ท่านได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
11. องค์กรมีการจัดฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
12. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความคิด วางแผน และพัฒนา เพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
13. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วม โครงการฝึกอบรม สัมมนาต่าง ๆ อยู่เสมอ					
<b>ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า</b>					
14. งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้มีความมั่นคง และเจริญก้าวหน้าในอาชีพ					
15. ให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของท่านในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
16. ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วัดได้					
17. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขึ้นค่าจ้างในรอบการประเมินประจำปี					
<b>ด้านข้อกำหนดในองค์กร</b>					
18. องค์กรมีการใช้ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับกับพนักงานทุกคนด้วยความเป็นธรรม					
19. ผู้บังคับบัญชากระจายอำนาจในการปกครองกับพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค					



คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านข้อกำหนดในองค์กร</b>					
20.พนักงานในองค์กรให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน					
21.องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอความคิดเห็นเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
<b>ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม</b>					
22.กิจกรรมที่องค์กรได้ดำเนินการเป็นที่ยอมรับจากสังคม					
23.องค์กรให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น งานบริการแก่ชุมชน					
24.องค์กรส่งเสริมให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมด้านวัฒนธรรมบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
25.องค์กรส่งเสริมให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม					
26.ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่องค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม					
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคม</b>					
27. สามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าองค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ					
28. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคม</b>					
29.มีการจัดกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากรในองค์กร					
30.นำความรู้จากการปฏิบัติงาน ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ					
<b>ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว</b>					
31.การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้					
32.ไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกับไปทำที่บ้าน					
33.ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจเช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย					
34.เข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆขององค์กรได้เสมอ (งานของกองอื่นหรืองานที่เป็นส่วนรวมโดยตนเองไม่ใช่ผู้รับผิดชอบหลัก)					
35.มีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง  
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความเพียงช่องเดียวที่ตรงความเป็นจริงของ  
ท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านความรู้สึก</b>					
1.ท่านรู้สึกว่าการเปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน จึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพร้อมอุทิศตนเพื่อองค์กร					
2.ท่านรู้สึกว่าได้รับโอกาสในการทำงานจากองค์กร ซึ่งทำให้ท่านมีความสุขและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น					
3.ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรนี้					
4.ท่านมีความรู้สึกดีเมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในด้านดี					
<b>ด้านความต่อเนื่อง</b>					
5.ท่านยินดีที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป แม้ว่าจะมีทางเลือกใหม่เพราะรู้สึกว่าการทำงานจะทำให้สูญเสียผลประโยชน์					
6.ท่านคิดว่าการที่ท่านได้ทุ่มเท แรงกาย แรงใจ ให้กับการทำงานคุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่ได้รับ					
7.ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร</b>					
8. ท่านรู้สึกเห็นด้วยและยอมรับในคุณค่าและบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร และตอบสนองด้วยความเต็มใจ					
9. ท่านยินดีปฏิบัติตามแนวนโยบายขององค์กรโดยไม่มีข้อขัดแย้ง					
10. ท่านมีความทุ่มเทให้กับการทำงานและเสียสละเวลาให้กับองค์กรแห่งนี้ตลอดมา					

#### ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่าง ๆ

.....

.....

.....

.....

\*\*\* ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ \*\*\*

หากมีข้อสงสัยประการใด สามารถสอบถามเพิ่มเติมได้ที่  
เบอร์โทรศัพท์ 086-4096039, E-mail : [Pukkapol.ton@gmail.com](mailto:Pukkapol.ton@gmail.com)

## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

### เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

#### คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ ที่ดี สร้างความผาสุกของบุคลากรในองค์กรตามเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองเพื่อการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การตอบแบบสัมภาษณ์ชุดนี้ ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ เนื่องจากมุ่งนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่มีผลเสียต่อท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณาให้ท่านได้ตอบแบบสัมภาษณ์ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์การตอบแบบสัมภาษณ์ของท่านในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

พันจ่าอากาศเอก ภักพล ลาภเวช

นักศึกษาปริญญาโท

มหาวิทยาลัยรังสิต

## ส่วนที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ท่านคิดว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานดังต่อไปนี้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดอ่างทอง หรือไม่ เพราะเหตุใด

### 1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

.....

.....

.....

### 1.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

.....

.....

.....

### 1.3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถ

.....

.....

.....

### 1.4 ความมั่นคงและก้าวหน้า

.....

.....

.....

### 1.5 ด้านข้อกำหนดในองค์การ

.....

.....

.....

### 1.6 การเกี่ยวข้องกับสังคม

.....

.....

.....

### 1.7 การบูรณาการทางสังคม

.....

.....

.....

### 1.8 ความสมดุลระหว่างกับชีวิตส่วนตัว

.....

.....

.....

## ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

1. ท่านคิดเห็นอย่างไร กับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้ (ด้าน  
ความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร)

1.1 ด้านความรู้สึก (ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร)

.....

.....

.....

1.2 ด้านความต่อเนื่อง (เต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร)

.....

.....

.....

1.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร (ยอมรับและตอบสนองด้วยความเต็มใจ)

.....

.....

.....

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

**\*\*\* ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ \*\*\***



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ภักพล ตากเวช
วัน เดือน ปีเกิด	29 ตุลาคม 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดอ่างทอง ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปริญญาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, 2557
ที่อยู่ปัจจุบัน	33 ม.2 ต.หัวตะพาน อ.วิเศษชัยชาญ จ.อ่างทอง
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง อ.เมือง จ.อ่างทอง
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน