

ปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

The Job Description Factor and Life Quality Factor Affecting to Organizational Engagement of
Lamphun Provincial Administrative Organization's Personnel

อุทุมพร มะโนคำ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (3) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และ (4) สร้างสมการถดถอยพหุคูณปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน จำนวน 155 คน สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample *t*-test, One - way ANOVA หรือ *F*-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นข้าราชการ และมีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี ลักษณะงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ อยู่ในระดับดี ส่วนความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงาน อยู่ในระดับดีมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ความภาคภูมิใจในองค์การ การพัฒนาศักยภาพบุคคล สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์การ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับดี ส่วนผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก และความผูกพันด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับดี ส่วนความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน (2) ลักษณะงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

คำสำคัญ : ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The objective of this research: (1) Study the job description factor affecting to organization engagement. (2) Study the work life quality factor affecting to organization engagement. (3) Study the organization engagement level. (4) Create the forecasting equation of factor that affecting to organization engagement. Sample of this research are 155 Lamphun administration organization's personnel. The statistics research such as frequency, percentage, standard deviation, Independent Sample *t*-test, One - way ANOVA or *F*-test and stepwise multiple regression research finding: The most sample are female, 31-40 years old, single status, graduate bachelor's degree, government officer position, 1-5 years career time. The overview and each factor of job description factor such as jobs freedom and feedback at "Good" level. but variety of skill, jobs unique and jobs important at "Very good" level. The overview and each factor of work life quality factor such as organization pride, personal potential development, social relation, organization charter, career path and jobs sustainability, work life balance and safety & healthy work environment at "Good" level, but the reasonable of compensation at "Medium" level. The overview and each factor of organization engagement such as engagement and long time relation at "Good" level, but relation by social norm at "Medium" level. The hypothesis test finding: (1) The different of demographic factor such as age factor, status factor and career time factor affecting to organization engagement by different. (2) The job description in feedback factor affecting to organization engagement in overview. (3) The work life quality in organization pride, social relation and work life balance affecting to organization engagement in overview.

Keywords: Job Description, Work life Quality, Organization Engagement

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งขององค์กร องค์กรใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว องค์กรนั้นก็ประสบความสำเร็จ แต่ถ้าหากองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือพัฒนาไปได้ยาก เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ต่อไป ทุกองค์กรต่างมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีบุคลากรในการทำงานที่เพียงพอและ

ต่อเนื่องได้คนดี มีความสามารถเข้ามาทำงานสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารองค์กร และความท้าทายอีกอย่างหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือการบริหารคนจำนวนมากที่มีความหลากหลาย ด้านวิชาชีพ ด้านทักษะและความสามารถ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมีความต่อเนื่อง รวมทั้งการบำรุงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร และในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และทำงานอยู่กับองค์กรอย่างมีความสุข โดยการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เกิดทัศนคติความรู้สึที่ดี จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถ้าองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรได้ก็จะส่งผลกระทบต่อความผูกพัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การลาออกในที่สุด นกคณ ร่ม โปธิ์, (2554) (อ้างถึงใน ศรีธนา แสงลี้มสุวรรณ และสุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2556)

องค์กรบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่งที่ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการบริหารงานบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2544) แต่เนื่องด้วยบุคลากรภายในองค์กรมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านสภาพร่างกาย จิตใจ ความคิด สติปัญญา แม้้องค์การจะมีระบบและกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ดีเพียงใด แต่้องค์การก็ยังประสบกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ความไม่ต่อเนื่องของบุคลากรในบางตำแหน่ง (้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน, แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 -2563, 2563) ส่งผลกระทบต่อ้องค์การต้องสูญเสียงบประมาณในกระบวนการบริหารงานบุคคล และกระทบต่อบุคลากรที่คงอยู่ต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น จึงเป็นปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยซึ่งเป็นหนึ่งในบุคลากรของ้องค์การจึงมีความสนใจการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับ้องค์การให้นานที่สุด โดยมุ่งรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อ้องค์การ และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ้องค์การของบุคลากรใน้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนเพื่อจะได้ทราบถึงสภาพปัญหาที่แท้จริง และนำผลการศึกษาไปปรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ้องค์การเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บุคลากรมีความจงรักภักดี และมีความผูกพันต่อ้องค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ้องค์การของบุคลากร
2. เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ้องค์การของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อ้องค์การของบุคลากร
4. เพื่อสร้างสมการณัพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ้องค์การของบุคลากร

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
2. ปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน จำนวน 254 คน ยกเว้นข้าราชการการเมือง (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน, กองการเจ้าหน้าที่, 2562)

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย (1) ความหลากหลายของทักษะ (2) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (3) ความสำคัญของงาน (4) ความมีอิสระในงาน และ (5) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย (1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ (2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) การพัฒนาศักยภาพบุคคล (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) สังคมสัมพันธ์ (6) ธรรมเนียมในองค์การ (7) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และ (8) ความภาคภูมิใจในองค์การ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ประกอบด้วย (1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก (2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และ (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Greenberg and Baron (2000, pp. 154-156) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่าในงานซึ่งเน้นมิติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน การมีอิสระในการทำงาน และผลย้อนกลับของงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยาอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณประโยชน์สำหรับแต่ละบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงาน และสำหรับองค์การ

Nelson and Quick (1997, p. 422) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นกรอบความคิดเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน ผ่านทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างมิติหลักของงานกับลำดับขั้นทางจิตวิทยาที่สำคัญภายในตัวบุคคล

สรุปได้ว่าลักษณะงาน หมายถึง การออกแบบงาน การกำหนดภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยครอบคลุมไปถึงความยากง่ายของงาน ความต้องการใช้ทักษะต่าง ๆ ในงานความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ความชัดเจนของงาน รวมถึงผลที่จะเกิดขึ้นตามมาหลังจากทำงานนั้น ไปแล้ว ซึ่งสามารถที่จะทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีลักษณะงานมีแนวคิดหลากหลาย แนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจคือ รูปแบบการจัดลักษณะงาน (Job Characteristic Model) ของ Hackman and Oldham (1980) (อ้างถึงใน วฐุ สวานานนท์, 2560, หน้า 10-12) เสนอแนวคิดสถานะทางจิตวิทยาที่สำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงาน มีอยู่ 3 สถานะ คือ (1) การรับรู้คุณค่าของงาน (Experienced Meaningfulness of the Work) โดยลักษณะงานที่ส่งผลให้บุคคลมีสถานะทางจิตด้านการรับรู้คุณค่าของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงาน (2) การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของงาน (Experienced Responsibility) โดยลักษณะงานที่นำไปสู่การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของผลงาน และช่วยส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานก็คือ ความมีอิสระในงาน (2) ความรู้ในผลของงาน (Knowledge of Results) การรับรู้ถึงผลของงานที่ตนเองทำเป็นผลกระทบโดยตรงจากจำนวนข้อมูลย้อนกลับที่เขาได้รับจากการทำงาน คือ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ

Hackman, Suttle and Lloyd (1977) (อ้างถึงใน วฐุ สวานานนท์, 2560, หน้า 13) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ยืนยันถึงความผาสุกของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กรถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อความเจริญด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อมเศรษฐกิจหรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้ประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ รวมถึงคุณภาพและปริมาณการผลิตเพิ่มขึ้นขณะที่อัตราการขาดงานการลาออกและอุบัติเหตุมีน้อยลง

พิมพ์กมล จักรานุกูล (2559, หน้า 15-16) ได้สรุปความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work Life) ว่าเป็นความรู้สึกรู้สึกของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อประสบการณ์ องค์ประกอบ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่องค์กรได้นำเสนอเพื่อตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการทางร่างกายและจิตใจของพนักงาน

ปาริชาติ ปานสำเนียง (2555, หน้า 20) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการทุ่มเทความรู้ ความสามารถ สติปัญญา ความเชี่ยวชาญต่าง ๆ รวมถึงทุ่มเทกำลังแรงกาย แรงใจ และเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยองค์กรให้สิ่งตอบแทนกลับมาในรูปค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรแต่ละคน ที่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ องค์ประกอบ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่องค์กรตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคลากรภายในองค์กร หากองค์กรใดได้ตอบสนองให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรและขององค์กร

Huse & Cummings (1985) (อ้างถึงใน วฐุ สวานานนท์, 2560, หน้า 16-17) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยได้แบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานคล้ายกับ Walton (1973) และ

Cummings & Worley (1997) โดยมีแนวคิดเรื่ององค์ประกอบที่ 1-7 เหมือนกัน แต่เปลี่ยนองค์ประกอบที่ 8 จากลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคมเป็นความภูมิใจในองค์กร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (2) สภาพทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy) (3) การพัฒนาศักยภาพบุคคล (Development of Human) (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) สังคมสัมพันธ์ (6) ธรรมเนียมในองค์กร (7) ภาวะสมดุล และ (8) ความภาคภูมิใจในองค์กร

Sheldon (1971, p.143) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งทศนคติ หรือความรู้สึกนี้จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และจะตั้งใจทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย

สมจิตร์ จันทรเพ็ญ (2557, หน้า 9) สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรม ที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการกระทำของสมาชิกภายในองค์กรที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย ยอมรับในคำนิยาม และวัฒนธรรมในองค์กร ทุ่มเทปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จขององค์กร ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภาคภูมิใจ ศรัทธาในองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

Allen and Mayer (1990) (อ้างถึงใน สมจิตร์ จันทรเพ็ญ, 2557, หน้า 11-12) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านคือ (1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปฏิบัติการของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงานจนแสดงออกเป็นความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร (2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจลาออก และการรับรู้โดยการเปรียบเทียบกับงานของคนกับงานอื่น ๆ เกิดจากการคิดค้นงานของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้แก่องค์กร แสดงออกในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร (3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิด

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึงพ้องค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น ความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกมาในรูปความจรรีกรักดีของบุคคลต่อองค์กร

ทวิช อุศมา (2560) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทวีฟาร์ม จำกัด อำเภอ ละงู จังหวัดสตูล พบว่า ลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อแยกรายด้าน พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับ ลักษณะงานสูงที่สุด คือ ผลย้อนกลับของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และความหลากหลายของทักษะ ตามลำดับ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อ องค์กรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูง รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30-10 ปี และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานตั้งแต่ 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 4 ปี ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลย้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน และความหลากหลายของทักษะในการทำงาน

เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ปัจจัย คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน จำนวน 254 คน ยกเว้นข้าราชการการเมือง (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน, กองการเจ้าหน้าที่, 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน จำนวน 155 คน โดยผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (1973) (อ้างถึงใน จันจิรา โสประจิน, 2553, หน้า 38) แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อย ๆ หรือแบ่งเป็นชั้นภูมิในแต่ละหน่วยงาน จากสูตรการคำนวณ ยูวดี ศิริยทรัพย์ (2553) (อ้างถึงใน ปารีชาติ ปานสำเนียง, 2555,

หน้า 70) และผู้วิจัยจึงทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 155 คน ได้แบบสอบกลับคืนมาและใช้ได้ จำนวน 155 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา อธิบายคุณลักษณะกลุ่มตัวอย่างดังนี้ (1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาในการทำงาน นำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ (2) ข้อมูลลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติเชิงอนุมาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้ (1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ใช้ Independent Sample *t*-test ส่วนอายุ สถานภาพ การศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาในการทำงาน ใช้ One - way ANOVA หรือ *F*-test (2) ปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression) ในการวิเคราะห์ผล

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นข้าราชการ และมีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี ลักษณะงานโดยรวม ($\bar{X}=4.11$) และรายด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.80$) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{X}=3.92$) อยู่ในระดับดี ส่วนความหลากหลายของทักษะ ($\bar{X}=4.29$) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{X}=4.33$) และความสำคัญของงาน ($\bar{X}=4.21$) อยู่ในระดับดีมาก และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ($\bar{X}=3.70$) และรายด้าน ได้แก่ ความภาคภูมิใจในองค์กร ($\bar{X}=4.04$) การพัฒนาศักยภาพบุคคล ($\bar{X}=3.84$) สังคมสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.83$) ธรรมเนียมในองค์กร ($\bar{X}=3.74$) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.65$) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ($\bar{X}=3.61$) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=3.59$) อยู่ในระดับดี ส่วนผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X}=3.26$) อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ($\bar{X}=3.81$) และรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.15$) และความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ($\bar{X}=4.05$) อยู่ในระดับดี ส่วนความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X}=3.22$) อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน (2) ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ และ (3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ และ ด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1

แสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

| ตัวแปรพยากรณ์ | b | SE est | beta | t | Sig. |
|---|-------|--------|-------|-------|--------|
| 1. ค่าคงที่ (Constant) | 1.060 | 0.239 | - | 4.440 | 0.000* |
| 2. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (Q8) | 0.306 | 0.081 | 0.308 | 3.769 | 0.000* |
| 3. ด้านสังคมสัมพันธ์ (Q5) | 0.271 | 0.072 | 0.275 | 3.792 | 0.000* |
| 4. ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (J5) | 0.228 | 0.084 | 0.218 | 2.708 | 0.008* |
| 5. ด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (Q7) | 0.098 | 0.044 | 0.131 | 2.253 | 0.026* |

*ที่ระดับนัยความสำคัญ 0.05

 $R = 0.760, R^2 = 0.566, SE\ est = 0.368, F = 5.08, Sig. = 0.026^*$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า (1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน (2) ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ และ (3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่อายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่อายุน้อย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความคิดและพฤติกรรมในการใช้ชีวิตและการทำงานของแต่ละช่วงวัยแตกต่างกัน บุคลากรที่อายุน้อยมักมีความคิดเสรีไม่ยึดติด ในขณะที่บุคลากรอายุมากมักมีความคิด ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเนื่องจากทำงานในองค์กรมานาน หากออกจากองค์กรไปอาจทำให้สูญเสียเวลา ผลประโยชน์และสวัสดิการ จึงส่งผลให้บุคลากรที่อายุมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่อายุน้อยกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Steers and Porter (1982) ที่กล่าวไว้ว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของทวิช อุสมมา (2560, หน้า 57) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล พบว่า พนักงานที่อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของโสธรดี โชคคุณะวัฒนา (2557, หน้า 53) พบว่า พนักงานที่อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. สถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน โดยกลุ่มสมรสและหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มโสด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มสมรสและหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีภาระรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ภายในครอบครัว จึงไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน ตั้งใจทำงานเพื่อนำรายได้ไปดูแลครอบครัวและใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน จึงทำให้บุคลากรกลุ่มนี้มีความ

ผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรกลุ่มโสด ที่อายุน้อย และไม่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบมากนัก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปกภณ จันทศาสตร์ (2557, หน้า 59) พบว่า กลุ่มสถานภาพต่าง ๆ มีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไสริตี ไชคคุณะวัฒนา (2557, หน้า 53) พบว่า พนักงานที่สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

3. ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่ระยะเวลาในการทำงานนานจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่ระยะเวลาในการทำงานนานมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมาย นโยบายขององค์การ ทั้งยังสั่งสมประสบการณ์การทำงาน มีตำแหน่งงานที่สูงและเงินเดือนเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลา การตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือลาออก ค่อนข้างจะตัดสินใจยาก จึงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่ระยะเวลาในการทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระพร จันทภาโส (2558, หน้า 43) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า อายุงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สายใจ นาคปั้น (2558, หน้า 77) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ไสริตี ไชคคุณะวัฒนา (2557, หน้า 61) พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4. ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยบุคลากรที่ได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเองจะทำให้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ ต้องแก้ไขปรับปรุงอย่างไร เพื่อที่บุคลากรจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ สอดคล้องกับทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะงาน Hackman and Oldham (1980) เชื่อว่ามีดีของงานจะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีคุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ คุณลักษณะของงานนั้นนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อ ทศนคติ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ นำพาไปสู่การจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน และลดปัญหาจากการขาดงานหรือลาออกจากงาน เมื่อบุคลากรมีความเชื่อ ทศนคติ และความพึงพอใจในการทำงานก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

5. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แสดงว่า ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีในทุกด้าน ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เฉลิมขวัญ เมฆสุข (2560, หน้า 46) ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้ง จำกัด พบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม และการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่งผลต่อการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การในเชิงบวกจากทั้งสองปัจจัยก่อให้เกิดลักษณะการทำงานเป็นทีม และทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่างค์กรมีความสำคัญ

ต่อสังคม ได้รับการยอมรับจากสังคม ทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจในองค์กร และยังคงคล้อยกับการศึกษาของโศรติ โขคคุณะวัฒนา (2557, หน้า 87) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่เป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิตของพนักงานและครอบครัว จะทำให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านความคิด พฤติกรรมการใช้ชีวิตและการทำงานของแต่ละช่วงวัยอย่างชัดเจน ดังนั้น องค์กรจึงต้องทำความเข้าใจคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์กร เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงานจะช่วยให้บุคลากรปรับปรุงพฤติกรรม หรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น องค์กรหรือผู้บังคับบัญชา ควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงาน แต่การจะให้ข้อมูลย้อนกลับที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ให้และผู้รับนั้น ผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับต้องแน่ใจว่าสิ่งที่บอกผู้รับข้อมูลย้อนกลับนั้นจะเป็นประโยชน์ในอนาคตด้วย

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การที่องค์กรมีภาพลักษณ์ ชื่อเสียงในเชิงลบ จะส่งผลให้บุคลากรไม่มีความภาคภูมิใจในองค์กร และไม่ดึงดูดบุคคลภายนอกให้อยากมาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพราะบุคคลส่วนใหญ่ย่อมต้องการทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก มีภาพลักษณ์ในเชิงบวก มีพื้นฐานองค์กรที่มั่นคง และมีศักยภาพในการเติบโตต่อไปได้ในอนาคตด้วยเล็งเห็นว่าจะเป็นการสร้างความสำเร็จในหน้าที่การงาน ดังนั้น องค์กรซึ่งมีการบริหารราชการโดยข้าราชการการเมือง ย่อมมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในเชิงลบ ควรพยายามสร้างจุดขายขององค์กร เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรไว้ให้แข็งแกร่ง เพื่อจะได้รักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร และดึงดูดคนทำงานรุ่นใหม่ร่วมงานกับองค์กรได้

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การที่บุคลากรเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีการรับรู้ถึงบรรยากาศของความเป็นมิตร ความอบอุ่นเอื้ออาทรโดยไม่มีแบ่งแยกเป็นกลุ่ม ส่งผลต่อสังคมสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ดังนั้น องค์กรควรเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ทั้งระดับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น

การท้าทายปราศรัยกัน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเมตตาธรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักให้เกียรติและเคารพสิทธิของผู้อื่น รวมไปถึงการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีและลดความขัดแย้งของบุคลากรภายในองค์กร

5. จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การที่บุคลากรมีภาวะสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างช่วงเวลางานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาคายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ จะส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรควรตระหนักถึงภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงานของบุคลากร โดยการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น การสนับสนุนอุปกรณ์ที่ส่งเสริมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรทำงานได้รวดเร็วขึ้น การเพิ่มความยืดหยุ่นสำหรับช่วงเวลาการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรมีเวลาเป็นส่วนตัวมากกว่าเดิมและรู้สึกในแง่บวกกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จันจิรา โส๊ะประจัน. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิระพร จันทโสภณ. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.* สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิวดิ่ง จำกัด.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทวิช อุศมา. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล.* สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปกกณ จันทศาสตร์. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว-จตุจักร.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2555). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน วิทยาลัยคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พิมพ์กมล จักรานุกูล. (2559). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการ
 ชำรงรักษา พนักงาน โรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตร
 มหบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วฐุ สวานานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของ
 พนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรัณยา แสงลิมสุวรรณ และสุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2556). การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อ
 องค์การของพนักงาน ในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ปีที่ 19
 ฉบับที่ 2 หน้า 79 ที่มา. <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/jbst/article/view/3386>
- โสรติ โขคคณะวัฒนา. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
 ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
 โรฒ.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กร (องค์กรมหาชน).
 การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
 ศาสตร์.
- สายใจ นาคปิ่น (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโตเคน โกะ. วิทยานิพนธ์
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, (2544). กรอบแนวทางการพัฒนาการ
 บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. ค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2562. จาก [http://monnanglocal.go.th/UserFiles
 /File/vv.pdf](http://monnanglocal.go.th/UserFiles/File/vv.pdf)
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน. (2562). ข้อมูลบุคลากร ตุลาคม 2562. ลำพูน.
- Greenberg, J & R. A. Baron. (2000). *Behavior in Organization*. (7th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hackman, J. R., & Oldman, G. R. (1980). *Work Redesign*. New York: Addison-Wesley Publishing
 Company Inc.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkage: The psychology
 of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Nelson, D. L., and Quick, J. C. (1997). *Organizational behavior: Foundations, Realities, and Challenges*.
 (2nd ed). New York: West Publishing Company.
- Sheldon, M. E. (1971). *Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the
 organization*. *Administrative Science Quarterly*, 143-150