



ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761430 จุลนิพนธ์
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2555

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761430 จุลนิพนธ์
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2555

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
QUALITY OF WORKING LIFE
OF THE STAFFS AT HUA-HIN MUNICIPALITY**



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

**A Research Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
Bachelor of Business Administration Program in General Business Management**

Faculty of Management Science

SILPAKORN UNIVERSITY

2012

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว
อนุมัติให้การวิจัย (การวิจัยเชิงปริมาณ) เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน” เสนอโดยนางสาวชโลบล สิริพิศ และ
นางสาวภาวิณี สอาดศรี มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาจุลนิพนธ์ ตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
เทศบาลเมืองหัวหิน” ได้ผ่านการนำเสนอในเวทีการประชุมวิชาการด้านธุรกิจและเศรษฐกิจ ครั้งที่
6 มหาวิทยาลัยขอนแก่น วันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 ณ โรงแรมพลูแมน ขอนแก่น
ราชา ออคิต จังหวัดขอนแก่น

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์คาวลอย กาญจนมณีเสถียร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

วันที่ เดือน พ.ศ.

.....
(อาจารย์นพดล โดวิชัยกุล)

รักษาราชการแทน

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
วันที่ เดือน พ.ศ.

12520029, 12520111: สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน / ความผูกพันต่อองค์กร

ชโลบล สิริพิศ และ ภาวินี สอาดศรี: ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน. อาจารย์ที่ปรึกษา: ผศ. ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. 107 หน้า.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน 2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ประชากรที่ศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 924 คน ผู้วิจัยใช้สูตรของทาร์ชยามานัน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 280 คน และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้ค่าสถิติ t-test, One way ANOVA และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 30-34 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาในปริญญาตรี อายุการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้าง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 8,000-10,000 บาท และมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นการปฏิบัติงานประจำสำนักงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คณะวิทยากรจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2555

ลายมือนักศึกษา 1.....2.....

ลายมืออาจารย์ที่ปรึกษา

12520029, 12520111: MAJOR GENERAL BUSINESS MANAGEMENT

KEY WORDS: QUALITY OF WORKING LIFE / ORGANIZATIONAL COMMITMENT

CHALOBON SIRIPIS AND PAVINEE SA-ARDSRI: THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND QUALITY OF WORKING LIFE OF THE STAFFS AT HUA-HIN MUNICIPALITY. RESEARCH ADVISOR: DOWLOY KANJANAMANEESATHIAN. ASST. PROF. 107 pp.

ABSTRACT

This research aims were 1) to study the quality of working life 2) to assess the organizational commitment and 3) to investigate the relationship between organizational commitment and quality of working life. The population was the Municipality staffs in which 280 staffs working at Hua-Hin Municipality were sampled for assessment. These samples were subjected to assessment with questionnaires to gather personal data, working life and organizational commitment of the samples. Data was subjected to statistical analysis using t-test, One way ANOVA and Pearson's correlation.

The result showed the following:

- 1) The majority of the samples were single female with the age between 30-34 years old. They had a college degree with the working experience between 1-5 years, working as a contract staff in the office. Their salary was between 8,000-10,000 Baht / month.
- 2) There was a high positive relationship between working life and organizational commitment of the staffs at Hua-Hin Municipality with statistical significant difference at 0.05.

Faculty of Management Science SILPAKORN UNIVERSITY Academic Year 2012

Student' signatures 1.....2.....

Research Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความสนับสนุนและความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณบุคคลเหล่านั้น มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ แนวคิด ข้อคิดเห็น ตลอดจนตรวจทานแก้ไขวิจัยเล่มนี้เป็นอย่างดี จนการวิจัยศึกษานี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ ที่ให้คำปรึกษาในการทำวิจัย และการอนุเคราะห์การใช้โปรแกรม SPSS

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ธีระวัฒน์ จันทิก ที่ให้คำปรึกษาและการอนุเคราะห์การใช้โปรแกรม SPSS

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหารและพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลและการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ บิศา มารดา ของคณะผู้จัดทำที่ได้ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ กำลังทรัพย์ และอยู่เคียงข้างตลอดมาจนวิจัยเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายขอขอบคุณ เพื่อน ๆ ที่ได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือตลอดมา จนการศึกษาวิจัยครั้งนี้จบลงด้วยดี

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

		หน้า
	บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
	กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
	สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่		
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
	ขอบเขตการวิจัย.....	3
	กรอบแนวคิด.....	4
	สมมติฐานการวิจัย.....	5
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
	คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	7
	ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	7
	แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรภาครัฐของไทย.....	12
	ความผูกพันต่อองค์กร.....	12
	ความหมายความผูกพันและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร..	12
	องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงาน.....	19
	การพัฒนาการความผูกพันของพนักงาน.....	20
	ปัจจัย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร.....	21
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
	วิธีการศึกษา.....	30
	ประชากรที่ใช้ในการศึกษา.....	30
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31

บทที่	หน้า
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	36
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เทศบาลเมืองหัวหิน.....	39
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน...	50
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน.....	54
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน.....	78
ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	81
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
สรุปผลการวิจัย.....	83
อภิปรายผล.....	89
ข้อเสนอแนะ.....	90
รายการอ้างอิง.....	92
ภาคผนวก.....	95
ภาคผนวก ก แบบขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม.....	96
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	98
ประวัติผู้วิจัย.....	106

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	37
2	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ.....	39
3	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ.....	41
4	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง.....	42
5	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน.....	44
6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน.....	45
7	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านลักษณะการบริหารงาน.....	46
8	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว.....	47
9	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ที่มีคุณค่าทางสังคม.....	48
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ในภาพรวม.....	49

ตารางที่	หน้า
11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	50
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร.....	51
13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ รักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร.....	52
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล เมืองหัวหินในภาพรวม.....	54
15 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามเพศ.....	55
16 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามอายุ.....	56
17 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามสถานภาพ.....	58
18 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	60
19 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน ระดับปริญญาตรี.....	61
20 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน.....	63
21 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	65
22 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	67
23 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามเพศ.....	68

ตารางที่	หน้า
24 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามอายุ.....	69
25 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามสถานภาพ.....	70
26 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	72
27 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน.....	73
28 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน.....	74
29 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	75
30 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	77
31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่า Sig ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน.....	78
32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินในภาพรวม.....	80

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้องค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ทำให้ทุกองค์กรมีการคิดทบทวน วางแผนระบบงาน การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นมา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ปัจจัยหนึ่งที่ทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก นั่นคือ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะแต่ละองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ หรือภาคเอกชนก็จะประกอบไปด้วยคนที่ทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์กร การที่องค์กรจะรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานานนั้น นอกจากค่าตอบแทน หรือสวัสดิการ ที่จะได้รับเป็นประจำทุกเดือนแล้ว องค์กรจะต้องสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

องค์กรที่ประสบความสำเร็จ เป็นองค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคมและรู้จักให้โอกาสแก่พนักงาน ทำให้สมาชิกจะมีความรู้สึกรักองค์กร และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูงและทำตนให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของตน แก้วตัวแทนองค์กรเมื่อถูกคนอื่นกล่าวหา และมักจะใช้สรรพนามแทนตัวว่า เรา หรือของเรา เช่น องค์กรของเรา หรือหน่วยงานของเรา เป็นต้น (สุพานิ สฤกษ์วานิช, 2549: 98) ผู้บริหารสามารถใช้แนวทางต่าง ๆ ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับงานและองค์กรมากขึ้น เนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออก ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงอัตราการลาออกจากงานก็จะต่ำ รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับอัตราขาดงาน หากพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรก็จะทำให้อัตราการขาดงานต่ำเช่นกัน (พิชิต เทพวรรณ, 2554: 176)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เกิดจากความพึงพอใจในงานและความสุขที่ได้จากการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่ที่สมควรสร้างสภาพแวดล้อมและส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรของตนบรรลุถึงผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (สวัสดีเพชร โชติวงศ์, 2549: 33) บางองค์กรมีการดำเนินโครงการ QWL (Quality of Work Life) ทำให้พนักงานมีความไว้วางใจมีส่วนร่วม และมีการแก้ปัญหามากขึ้น เป็นความท้าทายสำหรับฝ่ายบริหาร

ที่จะต้องใช้แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งการปรับปรุงผลผลิต คุณภาพ และ ประสิทธิภาพของการทำงาน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานไม่สามารถทำเพียงส่วนใดส่วน หนึ่ง แต่ต้องมีการปรับปรุงทั้งระบบการบริหารงาน โดยเฉพาะการปรับรูปแบบงานให้มีความทำ ทายและเหมาะสมกับบุคคลและกลุ่มที่มีการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการทำงานที่ท้าทาย ดังกล่าวได้ (สุธรรม รัตนโชติ, 2552: 138-139)

เทศบาลเมืองหัวหิน เป็นหน่วยงานราชการที่ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลเมือง หัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พ.ศ. 2480 โดยที่เห็นสมควรยกฐานะตำบลหัวหิน ตำบลหนองแก กิ่งอำเภอหัวหิน อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เฉพาะในเขตสภาพจัดบำรุงสถานที่ ชายทะเลติดตะวันตก เป็นเทศบาลตำบล มีพื้นที่รับผิดชอบ 72 ตารางกิโลเมตร เริ่มแรกในการจัดตั้ง เทศบาลตำบลหัวหิน มีราษฎรประมาณ 4,000 คน มีบ้านเรือนประมาณ 500 หลัง และมีรายได้ ประมาณ 30,000-40,000 บาท และเมื่อ พ.ศ. 2492 กิ่งอำเภอหัวหินยกฐานะขึ้นเป็นอำเภอหัวหิน เทศบาลตำบลหัวหินจึงอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอหัวหิน และต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลง เขตเทศบาลตำบลหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พ.ศ. 2538 โดยขยายเขตเพิ่มเติมจากเดิม 72 ตาราง กิโลเมตร เป็น 86.36 ตารางกิโลเมตร มาจนถึงปัจจุบันและขยายพื้นที่ลงไปทะเล 500 เมตรด้วย ต่อมาเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 ได้มีการประกาศกระทรวงมหาดไทย เปลี่ยนแปลงฐานะ จากเทศบาลตำบลหัวหินเป็นเทศบาลเมืองหัวหิน (เทศบาลเมืองหัวหิน, 2554) ในปัจจุบันเทศบาล เมืองหัวหินมีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 924 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน 194 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 71 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 659 คน (เทศบาลเมืองหัวหิน, 2555)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเป็นเรื่อง ที่ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความ ผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จะทำให้ผู้วิจัยเข้าใจว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างไร และเทศบาลมีวิธีทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อ องค์กรอย่างไร เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพและการทำงานของพนักงาน เทศบาลเมืองหัวหิน ทำให้เทศบาลเมืองหัวหินมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ทำงานต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน
2. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มาจากการสุ่มตัวอย่างของพนักงานเทศบาล คือ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง จำนวน 924 คน
2. ขอบเขตด้านสถานที่
สถานที่ที่ใช้ทำการศึกษาคือ เทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. ขอบเขตด้านเวลา

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และรายงานวิจัยต่าง ๆ	2 เดือน
3.2 เตรียมแบบสอบถามและปรับปรุงแก้ไข	1 เดือน
3.3 เก็บรวบรวมข้อมูล	1 เดือน
3.4 วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล	1 เดือน
3.5 เขียนรายงานและจัดพิมพ์	1 1/2 เดือน
รวม	6 1/2 เดือน

4. ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหาของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

- 4.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

4.3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่ได้รับจากองค์กร
2. ทำให้ทราบถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความเป็นเลิศในการทำงาน การรับรู้คุณค่าจากการทำงาน ชีวิตการทำงานสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานได้ตามมาตรฐานของสังคม มีการผสมผสานกันกลมกลืนระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว ทำให้บุคลากรมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงาน โดยวัดจากตัวชี้วัด ของ Walton มี 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตน การทำงานร่วมกันและสัมพันธ์ภาพต่อผู้อื่นในองค์กร ความสามารถในการปกป้องสิทธิของตน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง สถานภาพของบุคคล อันประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ความสัมพันธ์ หมายถึง ความสอดคล้อง เกี่ยวข้องกันระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน

กระแสโลกาภิวัตน์ หมายถึง ผลที่เกิดจากการพัฒนาสิ่งต่างๆ ทั้งการติดต่อสื่อสาร การคมนาคมขนส่ง และเทคโนโลยีสารสนเทศ อันแสดงให้เห็นถึงการเจริญเติบโตของความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคล ชุมชน หน่วยงานธุรกิจ รัฐบาล และครอบคลุมไปทั่วทั้งโลก

หน่วยงานภาครัฐ หมายถึง กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่มีชื่อเรียกอื่น ๆ และมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น ในที่นี้หมายถึง เทศบาลเมืองหัวหิน

พระราชกฤษฎีกา หมายถึง บทบัญญัติแห่งกฎหมายที่พระมหากษัตริย์ทรงตราขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ หรือพระราชกำหนด เพื่อใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากแหล่งอ้างอิงต่างๆ เพื่อเป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 1.1 ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.2 แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรภาครัฐของไทย

2. ความผูกพันต่อองค์กร

- 2.1 ความหมายความผูกพันและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงาน
- 2.3 การพัฒนาการความผูกพันของพนักงาน

3. ปัจจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน

ต่อองค์กร

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีผู้สนใจศึกษาเป็นจำนวนมาก โดยผู้ที่ได้สนใจศึกษานั้นได้ให้แนวคิดและความหมายที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้แตกต่างกัน ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิต

การทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. เป็นสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

3. เป็นผลที่มีต่อคนงานหรือพนักงาน หมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

4. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสแกนดิเนเวียใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจใน

งานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน (พิชิต เทพวรรณ, 2550: 118-119)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หรือ QWL หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพึงพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหา และการตัดสินใจขององค์กร นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณภาพชีวิตในการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยี ที่ทั้งบุคคลและองค์กรต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่จะต้องอยู่ร่วมกันและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (ฉัตรกุลพันธ์ เขจรนันท์, 2551: 109)

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานเริ่มขึ้นในประเทศตะวันตก ในช่วงต่อของสังคมอุตสาหกรรมและสังคมสารสนเทศ เนื่องจากปัญหาการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคคล ซึ่ง เดวิส (Davis et al. 1975, อ้างถึงใน ฉัตรกุลพันธ์ เขจรนันท์, 2551: 109-110) ได้กล่าวว่าการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้นจากการตื่นตัวในสหรัฐอเมริกา ในช่วงทศวรรษที่ 1970 เนื่องจากเป้าหมายสำคัญ 3 ประการ คือ

1. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนอเมริกันในปัจจุบันกับอดีต และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนอเมริกันกับประชากรของประเทศอุตสาหกรรมอื่น
2. เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับแรงงานในสหรัฐอเมริกา
3. เพื่อรักษาและพัฒนาตราผลิตภาพประสิทธิภาพขององค์กร ผ่านความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับการยอมรับ และได้รับความสนใจในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทย โดยองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม ที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรที่จะต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงผลประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่าง ๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
2. สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม และการเป็นประชาชนขององค์กร

3. พัฒนาผลิตภาพในการดำเนินงานขององค์กรทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร

4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์กร

5. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม

6. เพิ่มโอกาสในการเติบโตและขยายธุรกิจผ่านความเชื่อถือและความเชื่อใจของชุมชน

7. ช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

ถึงแม้โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะยังไม่ได้รับความสำคัญและเกิดขึ้นกับทุกองค์กรในประเทศไทย แต่ก็ได้รับความสนใจและนำไปประยุกต์เพิ่มขึ้นทั้งโดยตรงและทางอ้อมในองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน นอกจากนี้ยังเป็นที่น่ายินดีที่หลายหน่วยงานให้ความสนใจและนำมาเป็นนโยบายหลัก โดยเฉพาะทั้งภาครัฐที่ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยการออกกฎหมาย ระเบียบข้อปฏิบัติ และการรณรงค์ในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้องค์กรต่าง ๆ มองเห็นความสำคัญ และมีส่วนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน (ณัฐพันธ์ เจริญนรินทร์, 2551: 109-110)

การที่บุคคลแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจ ระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด เราคงได้ยินได้ฟังหรือเห็นภาพความขัดแย้งภาพการหยุดงานเพื่อประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิอื่นที่มีพึงได้ของผู้ใช้แรงงานอยู่เสมอ หรือเหตุการณ์ในบางประเทศที่มีการประท้วงจนเกิดเป็นเรื่องราวใหญ่โตขึ้น นั่นเป็นเพราะผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกที่กำลังถูกลิดรอนสิทธิ คุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการผลิตที่ต้องหยุดชะงัก จนมีผลทำให้การส่งออกไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์กรจะต้องสูญเสียรายได้จำนวนมหาศาลแล้ว พนักงานเองก็ต้องประสบความลำบากและขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย (ผจญ เถลิงสาร, 2540)

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน มีแนวโน้มที่จะเป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายต่อผู้บริหารในอนาคต เนื่องจากการจ้างงาน โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ (Skill Worker) หรือแรงงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) ไม่สามารถทำได้จากการให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงด้านเดียว ในอนาคตกระแสแรงงานที่มีคุณภาพต้องการทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนต่อความสำเร็จและการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนต้องการความเป็นตัวของตัวเอง และใช้ชีวิตในด้านอื่นให้สมบูรณ์ เช่น การมีครอบครัวที่เป็นสุข การพักผ่อนที่เต็มที่ และการทำความเข้าใจในตนเอง

และสังคม เป็นต้น องค์กรจึงต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ตลอดจนต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มิใช่โครงการที่ทำตามความนิยมแบบครั้งเดียวเสร็จ ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจมาดำเนินการ โดยมีข้อเสนอแนะถึงขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ศึกษาสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล โดยพิจารณาภาพรวมในปัจจุบันของประเทศและอุตสาหกรรม ตลอดจนหาข้อมูลการดำเนินงานในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กร

2. ทำความเข้าใจสถานะในปัจจุบันขององค์กร จากการศึกษาข้อมูลทั้งในด้านกายภาพและจิตใจของบุคลากร จากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ศึกษาจากภายนอก เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างและกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นรูปธรรม

3. วางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพแวดล้อมและสถานะขององค์กร เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยผู้วางแผนต้องตระหนักว่า ถึงแม้บุคคลจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน และองค์กรก็ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งหมด แต่องค์กรก็สามารถจัดกลุ่มตามความต้องการและสามารถตอบสนองให้ดีที่สุดได้

4. ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน นำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่กำหนดขึ้นไปวางแผนปฏิบัติการ และจัดระบบการทำงานให้เป็นรูปธรรม โดยจัดให้มีผู้ทำหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงาน ติดตามผล และแก้ไขให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ เพื่อให้โครงการดำเนินไปอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ซึ่งผู้ดำเนินการสมควรให้ความสนใจกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโครงการ ต่อไปนี้

ผลงานวิจัยสนับสนุนการยกระดับปริญญาตรี

4.1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร

4.2 วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

4.3 เข้าใจธรรมชาติและความต้องการของพนักงาน

4.4 กระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

5. ประเมินผลการดำเนินงาน ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อพิจารณาข้อบกพร่องและกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมขึ้น โดยเฉพาะ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต้องดำเนินงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสมควรจะต้องมีการตรวจสอบและปรับปรุงอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมอาจทำให้ความต้องการของพนักงานและองค์กรเปลี่ยนแปลงไป (ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์, 2551: 111-112)

1.2 แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรภาครัฐของไทย

แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรภาครัฐของไทยมี 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านการทำงาน หมายถึง

1.1 ทางกายภาพสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เหมาะสม

1.2 ทางการบริหารงาน ผู้บริหารมีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานที่เหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน

1.3 ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบทางก้าวหน้า มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี

2. มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

3. มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

4. มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะทางฐานะ รู้จักการบริหารจัดการการเงิน

2. ความผูกพันต่อองค์กร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

2.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Employee Engagement หรือความผูกพันของพนักงาน ซึ่งอาจจะพบว่ามีการใช้คำว่า Employee Commitment หรือในภาษาไทยอาจมีการแปลความหมายว่าเป็นความมุ่งมั่นผูกพันของพนักงาน เป็นเรื่องที่ต้องรู้หลายแห่งกำลังพูดถึงกันอยู่มาก แล้วเรื่องดังกล่าวหมายถึงอะไร และจะนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ให้เป็นประโยชน์กับองค์กรได้อย่างไร

Employee Engagementเป็นแนวคิดในเชิงจิตวิทยาที่ได้รับความสนใจภายหลังที่ The Gallup Organization ซึ่งเป็นสถาบันวิจัยและเป็นองค์กรที่ปรึกษาได้เริ่มทำการศึกษาในเรื่องความ

ผูกพันของพนักงานในปี ค.ศ.1985 โดย Kahn ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาได้กล่าวถึงเรื่องความผูกพันของพนักงานว่ามีความแตกต่างจากบทบาทต่าง ๆ ของพนักงานในงาน เช่น การมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) หรือแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) แต่ความผูกพันของพนักงานจะมุ่งเน้นไปที่ประสบการณ์ในการทำงานนั้น ๆ ที่จะขัดเกลาระบบการของคนให้แสดงออกมาระหว่างที่ทำงานอยู่ได้อย่างไร โดย Kahn ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ความผูกพันของพนักงานนั้นเป็นโครงสร้างที่มีหลายมิติ ซึ่งอาจจะเป็นมิติด้านความรู้สึกผูกพันที่แสดงออกในมิติทางด้านกายภาพ ซึ่งพนักงานสามารถจะเกิดความผูกพันในมิติใดก็ได้ (พิชิต เทพวรรณ, 2550: 141)

ชาร์ลส์ (Charles 2006, อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554: 174) ได้นิยามความผูกพันในงานของพนักงานว่าเป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน และนอกจากนี้สิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันในงาน ได้แก่

1. ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมายและความภูมิใจ ทำให้เกิดความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน
2. วิธีการ (The Way) คือแหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือ และอุปกรณ์จากองค์กรเพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จให้กับงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทาวเวอร์ (Towers 2007, อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554: 174-175) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในงานของพนักงานว่าเป็นความตั้งใจทุ่มเทของพนักงาน ที่จะใส่ความพยายามเข้าไปในงานมากกว่าการทำงาน โดยปกติ ซึ่งต้องใช้เวลา สมอง หรือพลังงานที่มากขึ้น

ดิวิลอปเมนต์ ไคเมนชัน อินเตอร์เนชันแนล หรือดีดีไอ (Development Dimensions International; DDI, 2009) ได้อธิบายความผูกพันในงานของพนักงานว่าหมายถึง สิ่งที่เกิดจากการที่พนักงานมีความสุข (People Enjoy) และความเชื่อ (Believe) ในสิ่งที่พวกเขาได้กระทำและรับรู้ถึงคุณค่า (Value) ในสิ่งนั้น โดย

ความสุขของพนักงาน (People Enjoy) หมายถึง พนักงานมีความพอใจในสิ่งที่เขาได้ทำโดยงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นตรงกับความสนใจและทักษะที่ตนเองมีอยู่

ความเชื่อ (Believe) หมายถึง การที่พนักงานได้รับรู้ว่าสิ่งที่เขาทำนั้นมีความหมายต่องาน ต่อองค์กร และสังคมโดยรวม สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันในงาน นอกจากนี้การสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและพนักงานทุกวันในเรื่องของเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดความผูกพันในงาน

คุณค่า (Value) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากองค์กรและได้รับรางวัลจากสิ่งที่เขาได้ปฏิบัติไป โดยการได้รับรางวัลนั้นมีหลายรูปแบบทั้งในรูปของตัวเงินและสวัสดิการ แต่บางครั้งการได้รับรางวัลจากหัวหน้าโดยการที่หัวหน้างานได้ใช้เวลาในการบอกถึงสิ่งที่เขาได้ทำลงไปนั้นว่ามีคุณค่าและมีประโยชน์มากเพียงใด พนักงานก็สามารถรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองได้

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นกล่าวได้ว่า ความผูกพันในงานของพนักงานเป็นวิธีการ ความตั้งใจทุ่มเท หรือการอุทิศตนในงานที่รับผิดชอบของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความสุขและเกิดความจงรักภักดีและความศรัทธาของพนักงานที่มีต่องาน อาชีพ และองค์กร

ความแตกต่างระหว่างความผูกพันในงาน (Employee Engagement) กับความผูกพันกับองค์กร (Employee Commitment)

ในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานนั้น เราอาจพบว่ามีการใช้คำว่า Employee Commitment หรือ Employee Engagement ซึ่งมีความแตกต่างกัน โดยการใช้คำที่แตกต่างกันนั้น จากการศึกษาพบว่างานศึกษาของนักวิชาการหรือนักวิจัยส่วนใหญ่ทั้งในประเทศและต่างประเทศใช้คำว่า Commitment อย่างไรก็ตาม มีนักวิชาการได้อธิบายหรือให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร (Employee Commitment) ที่ต่างไปจากความผูกพันในงาน (Employee Engagement) ไว้ต่าง ๆ ดังนี้คือ

เฮอส์คอฟวิทช์และไมเยอร์ (Herscovitch and Meyer 2002, อ้างถึงใน พิเชิต เทพวรรณ, 2554: 174) อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่า คือความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อและความรู้สึกในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ชูลตซ์และชูลตซ์ (Schultz and Schultz 2002, อ้างถึงใน พิเชิต เทพวรรณ, 2554: 176) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นระดับความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานหรือทำอยู่

แมทิสและแจ๊คสัน (Mathis and Jackson 2003, อ้างถึงใน พิเชิต เทพวรรณ, 2554: 176) อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่า คือระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงาน และความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

ดังนั้นเราอาจสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความรู้สึก ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และเป็นความต้องการของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์กร (พิเชิต เทพวรรณ, 2554: 174-176)

ความผูกพันตนเองกับงาน (Job Involvement)

Robbins (2003, อ้างถึงใน ฌ็ญฐพันธ์ เจริญนนท์, 2551: 105) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและอุทิศตนให้กับงานรับผิดชอบงาน ชอบทำงาน อยากให้งานสำเร็จ อยากให้ผลงานออกมาดี เช่น กรณีจราจรลงไปโบกรถไม่ว่าฝนจะตกแดดจะออกหรือน้ำจะท่วมก็ตาม เพราะจราจรเหล่านั้นทุ่มเท หรืออุทิศตนให้กับงาน

Lodhi and kejner (1965, อ้างถึงใน ฌ็ญฐพันธ์ เจริญนนท์, 2551: 105) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการแสดงออกทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีต่องาน อันเนื่องมาจากงานที่มีความสำคัญต่อภาพลักษณ์โดยรวมของตน และคุณค่าของงานซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงาน ทำให้มีผลต่อความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

Kanungo (1979, อ้างถึงใน ฌ็ญฐพันธ์ เจริญนนท์, 2551: 106) ให้ความหมายว่า ความผูกพันในงานเป็นภาวะทางจิตวิทยาที่บุคคลมีความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน และรับรู้ว่าจะมีพลังที่จะตอบสนองความต้องการที่เฉพาะเจาะจงและความคาดหวังของเขา

ความผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment)

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาได้ให้ความหมายและนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ความผูกพันกับองค์กร หมายถึงทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไปโดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมองคือ

มุมมองที่ 1 ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือที่เรียกว่า Side - bets Orientation ของพนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ ตัวอย่างเช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป

มุมมองที่ 2 ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual – Organizational Goal – Congruence Orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัย 3 ประการ ได้แก่

1. มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร
3. ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ยู่ยากซับซ้อน Becker และ Billings (อ้างถึงใน ฌ็ญฐพันธ์ เจริญนนท์, 2551: 106-107) ได้พยายามเสนอแ่งมุมมองเรื่องนี้เพื่อให้ง่ายแก่การเข้าใจยิ่งขึ้น โดยได้แบ่งจุดเน้นของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ระดับคือ

1. จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับล่างขององค์กร เช่น เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน และหัวหน้างาน

2. จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับสูง เช่น ผู้บริหารสูงสุดและองค์กรที่เป็นภาพรวม โดย Becker และ Billings ได้อธิบายการผสมระหว่างจุดเน้นทั้ง 2 ระดับดังกล่าว ทำให้ได้พนักงานตามระดับความผูกพันขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งระดับของความผูกพันเป็น 4 แบบ ได้แก่

2.1 แบบที่ 1 แบบขาดความผูกพัน (Uncommitted) เป็นพนักงานที่ไม่มีจุดเน้นของความผูกพันทั้งระดับบนแต่อย่างใด

2.2 แบบที่ 2 แบบผูกพันมาก (Committed) เป็นพนักงานที่มีความรู้สึกถึงความผูกพันทั้งคนในระดับล่างและระดับบน

2.3 แบบที่ 3 แบบผูกพันใกล้ตัว (Locally Committed) ซึ่งมีลักษณะผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน แต่จะไม่ผูกพันต่อบุคคลระดับบริหารสูงสุดหรือองค์กร

2.4 แบบที่ 4 แบบผูกพันไกลตัว (Globally Committed) พนักงานแบบนี้จะผูกพันกับหัวหน้าสูงสุดหรือองค์กร แต่จะไม่ผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน

นอกจากมุมมองพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวมาแล้ว นักวิชาการได้ชี้ให้เห็นว่าการที่คนผูกพันต่อองค์กรจะมีเหตุผลสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะไม่สามารถหางานอื่นได้

2. ความผูกพันด้วยใจรัก (Affective Commitment) เป็นประเด็นที่เกิดจากความสอดคล้องกับเป้าหมาย เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องการทำงานแบบเดียวกัน

3. ความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ต่อ (Normative Commitment) ความผูกพันแบบนี้เกิดจากความรู้สึกจำต้องอยู่กับองค์กร เพราะแรงกดดันบังคับ เช่น ไม่ชอบอาชีพพยาบาล แต่พ่อแม่ชอบจึงบังคับหรือกดดันให้เรียนพยาบาลและมีอาชีพเป็นพยาบาล เป็นต้น (ฉัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551: 105-107)

ความผูกพันกับองค์กร หรือความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึงระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูงคนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541: 96)

ความผูกพันกับองค์กร หมายถึงทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป โดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมองคือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือที่เรียกว่า Side - bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ ตัวอย่างเช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual – Organizational Goal – Congruence Orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกัน (ฉัตรพันธุ์ เชนรัตน์, 2551: 105-106)

องค์กรที่ประสบความสำเร็จ องค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาสแก่พนักงาน สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูงและทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของ ๆ ตน แก้วแทนองค์กรเมื่อถูกคนอื่นกล่าวหา และมักจะใช้สรรพนามแทนตัวว่าเรา หรือของเรา เช่น องค์กรของเรา หน่วยงานของพวกเรา เป็นต้น

การผูกพันกับองค์กร จะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจาก

1.1 เชื้อมันและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2 เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์

ขององค์กร

2. ความผูกพันเนื่องจากการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

Steers (1977, อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549: 99) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร

Mowday (1982, อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549: 99) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549: 98-99)

พอร์ตเตอร์ และสตีลีย์ ศึกษาถึงสาเหตุของความผูกพัน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กร ประกอบด้วย

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแน่นอนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

1. การประสบความสำเร็จขององค์กร (Successful Organization) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ตลอดจนมีความเชื่อในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงมีความพยายามในการทำงานเพื่อต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อันส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

2. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น (High Performance) จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมจะมีความเต็มใจและความพยายามทำงานเพื่อองค์กร ส่งผลต่อแนวโน้มของผลการปฏิบัติงานที่สูงตาม

3. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) จากความหมายของความผูกพันของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงาน ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mowday (1979, อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2550: 142) ที่พบว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตราการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ

4. อัตราการเปลี่ยนงานของพนักงาน (Turnover) มีนักวิชาการหลายท่านเชื่อว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน ถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดี ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่มีความปรารถนาหรือมีความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย อันส่งผลต่อการที่พนักงานจะไม่มีความต้องการจะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่น หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำก็จะมีความต้องการลาออกมากขึ้น (พิชิต เทพวรรณ, 2550: 142-143)

2.2 องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงาน

จากแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรดังที่กล่าวมาแล้ว The Gallup Organization (2006, อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554: 176) ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงานและได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันในงาน (Engaged) คือพนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (Not-engaged) คือพนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือทำงานโดยไม่ตั้งใจ

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Actively Disengaged) คือพนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

โดยองค์ประกอบของความผูกพันในงานของพนักงานนั้นประกอบไปด้วย ค่านิยมของบุคคล (Interpersonal Support) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนประกอบย่อยที่แตกต่างกันไป ประกอบไปด้วย 3 ส่วน โดยในแต่ละส่วนนั้นประกอบไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของพนักงานที่มีผลให้ความผูกพันดังกล่าวมีระดับที่สูงขึ้น โดยแนวทางในการสร้างความผูกพันในงานของพนักงานมีดังนี้

1. เป้าหมายของงาน (Focus Work) ประกอบด้วย

1.1 ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ (Align Effort with Strategy) คือในการมอบหมายงานควรมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถ ความถนัดของพนักงานกับกลยุทธ์ ทั้งนี้พนักงานแต่ละคนต้องมีความเข้าใจถึงสิ่งที้องการคาดหวัง และได้รับรู้ข้อมูลที่มีผลกระทบกับงาน

1.2 การมอบอำนาจ (Empowerment) คือพนักงานมีอำนาจที่เหมาะสมที่สามารถใช้ในการตัดสินใจและจัดการงานของตนเอง

2. ค่านิยมของบุคคล (Individual Value) ประกอบด้วย

2.1 แผนการพัฒนา (Development Plans) คือพนักงานต้องมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน

2.2 การสนับสนุนและการยอมรับ (Support and Recognition) คือพนักงานได้รับปัจจัยที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตลอดจนองค์กรต้องยอมรับถึงความแตกต่างในด้านความคิดเห็นของพนักงานแต่ละคน

3. การสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ประกอบด้วย

3.1 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือการมีความร่วมมือกันในการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถไว้วางใจกันได้

3.2 ความร่วมมือกัน (Collaboration) คือการมีความร่วมมือกันในการทำงานระหว่างกลุ่ม การร่วมกันในการแก้ไขปัญหา และการมีเป้าหมายร่วมกัน

ดังนั้นหากองค์กรต้องการพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงาน จึงควรคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ด้วย (พิชิต เทพวรรณ, 2554: 176-178)

2.3 การพัฒนาการความผูกพันของพนักงาน

การพัฒนาความผูกพันของพนักงานเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่งขององค์กร เพื่อที่จะสะท้อนให้องค์กรทราบว่าในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ ความผูกพันของพนักงานมีต่อองค์กรเป็นอย่างไร ตลอดจนทำให้ผู้บริหารทราบถึงแนวโน้มของความผูกพันของพนักงานในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหรือรูปแบบใด ทั้งนี้เพื่อที่องค์กรจะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงหรือสร้างความผูกพันให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสม โดยกระบวนการในการพัฒนาความผูกพันของพนักงานสามารถทำได้ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์นั้น สามารถเรียนรู้ได้จากทั้งภายใน ได้แก่ การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานหรือจากข้อมูลของพนักงานที่ออกจากองค์กรไปแล้วหรือเรียนรู้จากภายนอก เช่น จากการบริหารงานของคุณค่า พันธมิตรทางธุรกิจ ซึ่งจะสามารถทำให้ผู้บริหารทราบว่าสาเหตุที่ทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความผูกพันกับองค์กรน้อยมาจากสาเหตุใด อะไรเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารหาวิธีการในการที่จะลดอุปสรรคหรือหาทางป้องกันแก้ไขสาเหตุเหล่านั้น

2. การวัดความผูกพัน โดยการวัดความผูกพันเป็นการระบุหรือชี้ให้เห็นว่าพนักงานมีระดับความผูกพันกับองค์กรในระดับใด เป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อจะสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาให้เกิดความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ในการวัดความผูกพันของพนักงานนั้นมีวิธีการคือ การออกแบบสำรวจ ผ่านกระบวนการวิจัยและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติ เช่น การค่าเฉลี่ยในการวัดระดับของความผูกพันของพนักงานภาพรวมเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานขององค์กร (รายได้หรือกำไร) เปรียบเทียบกับผลิตภาพของพนักงาน หรือเปรียบเทียบกับเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

3. การปรับปรุงแก้ไข เมื่อทราบสาเหตุที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงานหรือสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรในระดับต่ำ หรือระดับของความผูกพันของพนักงานแล้ว นำเอาข้อมูลที่ได้มาหากลยุทธ์หรือแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง โดยสามารถกระทำได้ทั้งในระดับองค์กร กลุ่ม บุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับปัญหาและสาเหตุเหล่านั้น แต่หากองค์กรยังไม่มีความพร้อมในการปรับปรุงควรมีการชี้แจงให้กับสมาชิกในองค์กรทราบถึงเหตุผลหรือความจำเป็นที่ชัดเจน และในขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการที่สำคัญที่ต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ปัจจัยเหล่านั้นสามารถผูกใจพนักงานได้อย่างเหมาะสมต่อไป

ความผูกพันของพนักงานเป็นแนวทางที่ให้ความสำคัญกับการบริหารตน ในฐานะผู้ที่จะทำให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้การที่จะให้พนักงานในองค์กรมีความผูกพันได้นั้นต้องอาศัยกระบวนการที่การปฏิบัติอย่างมีขั้นตอนได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การวัดความผูกพัน และการปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนเหล่านี้ต้องกระทำอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งอย่างไรก็ตามการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานดังที่กล่าวมาแล้วต้องเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานของแต่ละองค์กรจะมีปัจจัยที่มีต่อความผูกพันที่แตกต่างกันออกไป (พิชิต เทพวรรณ, 2550: 143)

3. ปัจจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา ดังนั้น แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้ศึกษาขอนำเสนอมีดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

Edward L.Gubman (1998,อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2550: 143)ได้กล่าวถึงปัจจัย 7 ประการที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. การแบ่งปันค่านิยมและ/หรือการเข้าถึงเป้าหมาย (Shared Values/Sense of Purpose) คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้พนักงานได้แสดงความรู้ ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพอใจในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของที่ทำงาน ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้
3. ลักษณะงาน (Job Tasks) คือ งานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ
4. ความสัมพันธ์ในงาน (Relationships) คือ ความพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และลูกค้า
5. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) คือ ความพอใจในค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่น ๆ

6. โอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Opportunities for Growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับความสำเร็จในงาน

7. ความมีภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่น ศรัทธาและนับถือในผู้นำองค์กร

Porter and Steers(1983, อ้างถึงใน ปิยนันท์ พบสุขในธรรมและคณะ, 2553: 19) ศึกษาถึงสาเหตุของความผูกพัน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรประกอบด้วย

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแน่นอน และมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ริชาร์ด อี. วอลตัน (Richard E. Walton อ้างถึงใน พิเชิต เทพวรรณ, 2550: 118-119) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการคือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้จัก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ส่วนแนวความคิดในเรื่องความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) นั้น มีแนวคิดกว้าง ๆ คือ เป็นกระบวนการขององค์กรในการที่จะปฏิบัติงานร่วมกันทั้งผู้บริหารและพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจ ทุ่มเทพลังกายและใจ ให้กับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ตลอดจนการพัฒนาหรือสร้างให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร ซึ่งความผูกพันพนักงาน จะแสดงออกมาทางด้านพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิด ความรู้ระหว่างที่ปฏิบัติงาน และความต้องการของพนักงานที่จะทำงานกับองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยหากพิจารณาประเภทของพนักงานสามารถแบ่งตามมิติของความผูกพันกับองค์กรได้ 3 ประเภทคือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือพนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ และตั้งใจ ทำทายกับงานที่ทำในแต่ละวัน พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ดึงเอาความสามารถและพรสวรรค์มาใช้ในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างเต็มที่และคำนึงถึงความสำคัญของผลประโยชน์องค์กรเป็นหลัก

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged) คือ พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานทำงานโดยไม่ตั้งใจทำงานตามคำสั่ง จำกัดบทบาทของตนเอง

พนักงานจะประเมินระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเองเป็นบางครั้ง

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน ให้ความร่วมมือกับองค์กรเป็นส่วนน้อย ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรขาด ความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัว และขาดความคิดสร้างสรรค์ พนักงานไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานจะทำผิดกฎระเบียบ และมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์กร แสดงพฤติกรรมต่อต้าน คำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก

จากพนักงานทั้ง 3 ประเภทดังกล่าว ย่อมเป็นที่แน่นอนขององค์กรที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรของตนเป็นพนักงานในประเภทที่ 1 ซึ่งพนักงานประเภทนี้ย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร แต่อย่างไรก็ตามในองค์กรหลายแห่งมักจะมีพนักงานส่วนหนึ่งที่เป็นประเภทที่ 2 และ ประเภทที่ 3 ที่ยังคงอยู่ในองค์กร โดยปัจจัยที่ทำให้คนหรือพนักงานถูกจัดให้อยู่ในประเภทดังกล่าวนี้ อาจมีหลายสาเหตุ ได้แก่

1. ความคาดหวังส่วนบุคคล เกิดจากความคาดหวังที่ไม่ได้รับการตอบสนอง เช่น ความเหมาะสมในหน้าที่การงาน โอกาสของความก้าวหน้า หรือการพัฒนาตนเอง เป็นต้น
2. ลักษณะของงาน การได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถส่วนบุคคล ความไม่มีอิสระในงาน
3. การสื่อสารในองค์กร ที่มีความซับซ้อนหรือไม่ชัดเจน เช่น "ไม่รู้ว่าจะงานที่ตนรับผิดชอบอยู่มีความสัมพันธ์กับภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กรอย่างไร อุปสรรคและทรัพยากรที่สนับสนุนในการทำงานหรือปฏิบัติงานอยู่ที่ใดบ้าง"
4. การขาดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance)
5. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ เช่น การขาดความไว้วางใจระหว่างพนักงานซึ่งกันและกัน หรือกรณีเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล เป็นต้น (พิชิต เทพวรรณ, 2550: 141-142)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา ดังนั้นทฤษฎีแรงจูงใจที่นำมาใช้ในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's needs hierarchy theory)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวว่า ความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ และความต้องการของคนมีข้อสังเกต ดังนี้

1.1. คนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด

1.2. ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จำเป็นต่อพฤติกรรม ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ได้เกิดการจูงใจอีกต่อไป

1.3. ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการในระดับสูงขึ้น และความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้นจึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้น

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถจูงใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการนำทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มาประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย ความต้องการทางเพศ คนจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองด้านร่างกายอย่างเพียงพอ จากนั้นจึงเริ่มความต้องการในขั้นต่อไป เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านนี้ องค์กรจึงต้องอาศัยการจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทนเพื่อให้ร่างกายสุขสบาย เช่น อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ของใช้ต่าง ๆ บ้านพักที่อยู่อาศัย การได้รับการเยียวยารักษาโรคและการมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่ถูกต้อง สุขลักษณะอนามัย การตอบสนองดังกล่าวอาจจะออกมาในลักษณะของตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) เป็นความต้องการในขั้นที่สอง ซึ่งคนมีความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน เช่น มีความเป็นอยู่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย ไม่มีการทำร้าย การคุกคาม เลี่ยงภัย ทำให้ได้รับความเจ็บปวด อันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนมีหน้าที่การงาน รายได้ที่มั่นคงสม่ำเสมอ มีสวัสดิการ มีบำเหน็จบำนาญ การที่ผู้บริหารจูงใจด้วยการสร้างความรู้สึกไม่หวาดระแวงเกรงกลัว แต่เป็นความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัยและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นที่จะถูกปลดออกจากงาน โดยไม่มีเหตุผล หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งหมายถึงพนักงานทุกคนรู้สึกว่า มีหลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่การงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or acceptance needs) หรือความต้องการด้านสังคมและความรัก (Social and love needs) เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแล้ว ก็จะพัฒนาความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกของกลุ่มของครอบครัวต้องการได้รับความใส่ใจและเป็นที่รักของเพื่อนการที่พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับความรัก ความอบอุ่น จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความห่วงใย ดูแลช่วยเหลือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญและตอบสนองความต้องการดังกล่าว การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการการได้รับความนับถือความมีชื่อเสียงเกียรติยศ เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนก็สามารถทำได้ การจูงใจพนักงานประเภทนี้ จึงไม่ใช่เงินเดือน สวัสดิการ หรือความมั่นคง แต่เป็นการยอมรับความสามารถและให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ ผู้บริหารอาจพิจารณามอบหมายงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมอบหมายเป็นตัวแทนองค์กรไปเข้าร่วมประชุม เป็นต้น การกระทำดังกล่าวแสดงว่าผู้บริหารไว้วางใจ ยอมรับในความสามารถ ความรู้ และความเชื่อมั่นว่าพนักงานสามารถทำได้ดี

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self actualization) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำให้สิ่งที่สามารถจะทำได้ เช่น ความต้องการเป็นเจ้าของกิจการ นักเขียนที่มีชื่อเสียง กล่าวโดยสรุปคือ ความต้องการได้รับความสำเร็จของตน เช่น การจัดโครงการ พนักงานดีเด่น การมอบรางวัล การชมเชย การประกาศเกียรติคุณต่อความสำเร็จของพนักงาน เป็นต้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541: 109-111)

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's two factor theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา (Motivation maintenance theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ สุขอนามัย (Motivation-hygiene theory) เฟรดเดอริก เฮร์เบิร์ต ได้แบ่งปัจจัยการจูงใจออกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation factor) หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชยก่อการรับจากเพื่อนร่วมงานได้รับหมายให้รับผิดชอบงานในขั้นสูงขึ้นไป

โอกาสในการเจริญก้าวหน้า การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดในด้านดี ซึ่งจัดเป็นความต้องการในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก คือ ความต้องการการยกย่องนับถือ และต้องการความสำเร็จ

2.2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene theory) หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ใช่ปัจจัยที่จูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร อัตราค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นและพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นเมื่อต้องการจูงใจการทำงานของบุคคล ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคคลมีความรับผิดชอบสูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

หากขาดปัจจัยสุขอนามัย อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานได้ เช่น การนัดหยุดงานของบริษัทห้างร้านหรือโรงงาน เพื่อเรียกร้องค่าจ้างแรงงาน ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ เพื่อให้คนทำงานพึงพอใจ แต่จริง ๆ แล้วเป็นเพียงสิ่งที่พุง หรือธำรงรักษาไว้ และป้องกันไม่ให้นักงนเกิดความไม่พอใจ และรวมตัวกันเรียกร้องหรือต่อรองเท่านั้น

ทำนองเดียวกัน ปัจจุบันสุขอนามัยไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ถือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้นักงนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น แม้ว่าปัจจัยด้านนี้จะไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจคนงานภายในองค์กรที่เป็นทางกรนั้น ได้แก่ การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริเบิร์ก ได้รับการศึกษาให้กว้างขวางออกไปอีก จนกระทั่งมีความเชื่อว่า ความต้องการทางด้านการจูงใจจะประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบำรุงรักษา ซึ่งมีความสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

1. งานที่มีความท้าทายก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน เกิดความรับผิดชอบ มีความรู้สึกก้าวหน้า ได้รับการยกย่อง และเกิดความเพลิดเพลินในงานเหล่านี้ ถือเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานได้

2. กฎในการทำงาน แสงสว่าง เวลาหยุดพัก สิทธิของควมมีอาวุโส ค่าจ้าง ผลประโยชน์พิเศษและอื่น ๆ หากเป็นไปอย่างไม่เหมาะสมอาจเป็นสิ่งที่ทำให้นักงนเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้

3. พนักงานจะเกิดความไม่พอใจเมื่อโอกาสที่เขาจะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไป ทำให้มีความรู้สึกที่ไม่ดีเกิดขึ้นและหาข้อผิดพลาดจากสภาพแวดล้อม

4. เมื่อปัจจัยด้านการจูงใจ เช่นความก้าวหน้า ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และการยกย่องไม่ได้รับการตอบสนอง ผู้ปฏิบัติงานจะแสวงหาการตอบสนองความพอใจจากปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

5. ความต้องการด้านการบำรุงรักษาจะลดลงหากความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541: 112-113)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรภาครัฐ (กรณีศึกษา : พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน) มีดังนี้

โชติกา พลาศรี (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี โดยรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่าปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก มี 1 ด้าน คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

2. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .586

ชารินี ทองลิ่ม (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำงานในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง จ.ราชบุรี ที่จำนวนประชากร 110 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สุขภาพจิตของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึงมีคะแนนสุขภาพจิตโดยเฉลี่ยที่สูงกว่าระดับคนทั่วไป ($\mu=36.97$) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอยู่ในระดับที่สูง ($\mu=3.58$)

2. ความสัมพันธ์ของสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พบว่า สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอจอมบึง จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปียนันท์ พบสุขในธรรมและอนามิกา กอบัวแก้ว (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตในระดับเห็นด้วยมากในด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีคุณภาพชีวิตในระดับเห็นด้วยปานกลางในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหาร ตามลำดับ

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก โดยมีความผูกพันในองค์กรในระดับมากทุกประเด็นทั้งในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. วิธีการศึกษา
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีการสุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามและมีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามคนละ 3-5 วัน หลังจากนั้นผู้ทำวิจัยจะเก็บแบบสอบถามทั้งหมดคืน เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ จากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ทั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง จำนวน 924คน (เทศบาลเมืองหัวหิน,2555) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยไม่มีกฎเกณฑ์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะเป็นบุคคลในหน่วยงานที่ผู้วิจัยพบเจอและแจกแบบสอบถามเนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจึงใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970, อ้างถึงในธีระดา ภิญญและ อดิศัย โทวิชา,2552: 124) ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น 280 คน มีสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างดังนี้

สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือขนาดของประชากรทั้งหมด

e คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Error) ในที่นี้จะกำหนดเท่ากับ ± 0.05 ภายใต้อัตราความเชื่อมั่น 95% จึงแทนค่าสูตรได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตร} \quad n &= \frac{924}{1+(924 \times (0.05)^2)} \\ &= 280 \text{ คน} \end{aligned}$$

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจะเป็นคำถามแบบปลายปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยใช้แนวคำถามตามงานวิจัยของ โชติกา พลาศรี (2552) โดยนำมาจากทฤษฎีของ Walton 8 ด้าน ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดให้เลือกตอบจำนวน 41 ข้อ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีคำถามจำนวน 5 ข้อ
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีคำถามจำนวน 6 ข้อ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง มีคำถามจำนวน 6 ข้อ
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีคำถามจำนวน 5 ข้อ
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน มีคำถามจำนวน 4 ข้อ
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน มีคำถามจำนวน 6 ข้อ
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีคำถามจำนวน 4 ข้อ
8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีคำถามจำนวน 5 ข้อ

โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดแบบ Likert Scale จากระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 117) ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนน จะใช้สูตรช่วงความกว้างข้อมูลแต่ละชั้น โดยกำหนดระดับการวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548: 193-194)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จะได้เกณฑ์การวัดระดับคะแนน แบ่งเป็น 5 ช่วง ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน โดยผู้วิจัยใช้แนวคำถามตามงานวิจัยของ ปิยนันท์ พบสุขในธรรม และคณะ (2553) เป็นคำถามปลายเปิดให้เลือกตอบ จำนวน 13 ข้อ ดังนี้

1.ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีคำถามจำนวน 4 ข้อ

2.ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร มีคำถามจำนวน 5 ข้อ

3.ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีคำถามจำนวน 4 ข้อ

โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดแบบ Likert Scale จากระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนน จะใช้สูตรช่วงความกว้างข้อมูลแต่ละชั้น โดยกำหนดระดับการวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จะได้เกณฑ์การวัดระดับคะแนน แบ่งเป็น 5 ช่วง ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ทำขึ้น เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ไปรับข้อคำถามแล้วนำมาเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และท่านได้ให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหามากยิ่งขึ้น ก่อนนำไปทดลองกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจในคำถาม และเพิ่มเติมหรือแก้ไขแบบสอบถาม จากนั้นนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha) และได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 125)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้แก่พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน พร้อมทั้งชี้แจงจุดประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนัดหมายหรือขออนุญาตมารับแบบสอบถามคืน
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้แก่พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำนวน 280 ชุด เมื่อรับแบบสอบถามคืนกลับมา แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS(Statistical Package for the Social Science for Windows)แล้วมาสรุปและรายงานผล

การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) โดยมุ่งหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม และเลือกใช้สถิติในการนำเสนอข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนใช้สูตรช่วงความกว้างของข้อมูลแต่ละชั้น โดยการวัดระดับการวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ศิริวรรณ เจริญรัตน์ และคณะ, 2548: 193-194)

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน โดยใช้สถิติ t-test และ F-test ในรูปแบบการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) โดยมีข้อกำหนดของ F-test ดังนี้

ข้อกำหนดของ F-test

- 1) สิ่งที่จะเทียบกันทั้ง 2 กลุ่ม ถูกสุ่มมาจากกลุ่มตัวอย่างประชากรอย่างถูกต้อง
- 2) ประชากรที่ทำการสุ่มมานั้นจะต้องมีการกระจายตัวแบบ Normal Distribution

ก่อนการทดสอบ F-test ได้วิเคราะห์ข้อมูลตามข้อกำหนด F-test โดยข้อมูลถูกสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างแบบตามสะดวก(Convenience Sampling) และมีการกระจายตัวแบบ Normal Distribution

4. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาครัฐ กรณีศึกษา พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment) ซึ่งได้ให้ความหมายของค่าความสัมพันธ์ (r) ตาม Rule of Thumb ของ Guildford ดังนี้ (สุธรรม รัตนโชติ, 2551: 17-18)

ถ้าค่า $r < .20$ หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อย หรือน้อยมาก

ถ้าค่า $r > .20 - .40$ หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย

ถ้าค่า $r > .40 - .60$ หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ถ้าค่า $r > .60 - .80$ หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ถ้าค่า $r > .80$ หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และมีพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกจากส่วนการบริหารแต่ละแผนกงานทั้ง 11 แผนก เป็นตัวอย่างทั้งสิ้น 280 คน ซึ่งในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษา โดยลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามที่เกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

N=280

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	83	29.64
หญิง	197	70.36
อายุ		
20-24 ปี	18	6.43
25-29 ปี	85	30.36
30-34 ปี	91	32.50
35-39 ปี	42	15.00
40-44 ปี	13	4.64
44 ปีขึ้นไป	31	11.07
สถานภาพ		
โสด	159	56.79
สมรส	101	36.07
แยกกันอยู่	2	0.71
หย่าร้าง	12	4.29
หม้าย	6	2.14
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	0	0.00
มัธยมศึกษา/ ปวช.	39	13.93
อนุปริญญา/ ปวศ.	55	19.64
ปริญญาตรี	175	62.50
ปริญญาโท	11	3.93
อื่นๆ	0	0.00

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ต่อ)

N=280

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	15	5.36
1-5 ปี	153	54.64
6-10 ปี	75	26.78
11-15 ปี	15	5.36
16-20 ปี	7	2.50
20 ปีขึ้นไป	15	5.36
ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน		
พนักงานเทศบาล	88	31.43
พนักงานจ้าง	189	67.50
ลูกจ้างประจำ	3	1.07
อื่น ๆ	0	0.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 8,000 บาท	5	1.79
8,000-10,000 บาท	178	63.57
10,001-12,000 บาท	27	9.64
12,001-14,000 บาท	30	10.72
14,001-16,000 บาท	17	6.07
ตั้งแต่ 16,001 บาทขึ้นไป	23	8.21
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
ปฏิบัติงานประจำสำนักงาน	163	58.21
ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน	5	1.79
ปฏิบัติงานทั้งภายในและ ภายนอกสำนักงาน	112	40.00
รวม	280	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ผู้ที่ให้ข้อมูลจะเป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70.36 มีอายุระหว่าง 30-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.50 มีสถานภาพโสด

คิดเป็นร้อยละ 56.79 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีอายุการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.64 มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 67.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 8,000-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 63.57 และมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานประจำสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 58.21

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.1 งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ ที่ท่านได้รับ	34 (12.14)	77 (27.50)	120 (42.86)	30 (10.71)	19 (6.79)	3.28	1.03	เห็นด้วยปานกลาง
1.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อภาวะการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	16 (5.71)	38 (13.57)	100 (35.71)	88 (31.43)	38 (13.57)	2.66	1.06	เห็นด้วยปานกลาง
1.3 เมื่อคิดคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับคุ้มค่ากับความอดทนของตน	16 (5.71)	47 (16.78)	148 (52.86)	57 (20.36)	12 (4.29)	2.99	0.88	เห็นด้วยปานกลาง

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.4 เมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับของตนเองกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันในหน่วยงานอื่นแล้ว มีความใกล้เคียงและทัดเทียมกัน	15 (5.36)	53 (18.92)	114 (40.71)	79 (28.21)	19 (6.79)	2.88	0.97	เห็นด้วยปานกลาง
1.5 ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	25 (8.93)	36 (12.86)	157 (56.07)	44 (15.71)	18 (6.43)	3.02	0.95	เห็นด้วยปานกลาง
รวม			280			2.97	0.98	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1.1 งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ($\bar{X} = 3.28$) รองลงมาคือ ข้อ 1.5 ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.02$) ตามลำดับ

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ด้านสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2.1 บริเวณที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ มีความสะอาด และอากาศถ่ายเทได้สะดวก	23 (8.2)	113 (40.36)	105 (37.50)	27 (9.64)	12 (4.29)	3.39	0.92	เห็นด้วย ปานกลาง
2.2 หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีคุณภาพ อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ และมีความเพียงพอต่อความต้องการ	23 (8.21)	63 (22.50)	139 (49.64)	37 (13.21)	18 (6.43)	3.13	0.96	เห็นด้วย ปานกลาง
2.3 หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่พนักงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	20 (7.14)	59 (21.07)	131 (46.79)	50 (17.86)	20 (7.14)	3.03	0.98	เห็นด้วย ปานกลาง
2.4 หน่วยงานมีการควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคและพาหะนำโรครวมถึงการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม	18 (6.43)	69 (24.64)	127 (45.36)	53 (18.93)	13 (4.64)	3.09	0.93	เห็นด้วย ปานกลาง
2.5 ห้องสุขามีความสะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ	25 (8.93)	93 (33.21)	114 (40.71)	35 (12.50)	13 (4.64)	3.29	0.96	เห็นด้วย ปานกลาง
2.6 ท่านมีความพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน	18 (6.43)	78 (27.86)	153 (54.64)	27 (9.64)	4 (1.43)	3.28	0.78	เห็นด้วย ปานกลาง
รวม			280			3.20	0.92	เห็นด้วย ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 2.1 บริเวณที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ มีความสะอาด และอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.39$) รองลงมาคือ ข้อ 2.5 ห้องสุขามีความสะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 3.29$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง

ด้านโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพและใช้ ความสามารถของตนเอง	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3.1 หน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อ ส่งไปประชุมวิชาการและอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	24 (8.57)	81 (28.93)	112 (40.00)	37 (13.21)	26 (9.29)	3.14	1.06	เห็นด้วย ปานกลาง
3.2 หน่วยงานมีการจัดประชุม/อบรมอยู่เสมอ ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ข้อมูลข่าวสารและทักษะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้สูงขึ้น	9 (3.21)	71 (25.36)	124 (44.29)	52 (18.57)	24 (8.57)	2.96	0.96	เห็นด้วย ปานกลาง
3.3 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพของตน	37 (13.21)	112 (40.00)	103 (36.79)	16 (5.71)	12 (4.29)	3.52	0.94	เห็นด้วย มาก

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง (ต่อ)

ด้านโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพและใช้ ความสามารถของตนเอง	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3.4 ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือ นโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ	18 (6.43)	66 (23.57)	146 (52.14)	29 (10.36)	21 (7.50)	3.11	0.94	เห็นด้วยปานกลาง
3.5 ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง เมื่อการทำงานมีปัญหาและอุปสรรค	28 (10.00)	93 (33.21)	134 (47.86)	16 (5.71)	9 (3.21)	3.41	0.87	เห็นด้วยมาก
3.6 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น ประสานงาน และปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	26 (9.29)	80 (28.57)	154 (55.00)	12 (4.29)	8 (2.86)	3.37	0.82	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	280					3.25	0.93	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 3.3 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพของตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.52$) รองลงมาคือ ข้อ 3.5 ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อการทำงานมีปัญหาและอุปสรรค ($\bar{X} = 3.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4.1 ท่านได้รับมอบหมาย ภารกิจและการทำงาน เพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	25 (8.93)	131 (46.79)	119 (42.50)	2 (0.71)	3 (1.07)	3.62	0.70	เห็นด้วย มาก
4.2 หน่วยงานเปิดโอกาส ให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ง่าย	15 (5.36)	53 (18.93)	115 (41.07)	56 (20.00)	41 (14.64)	2.80	1.08	เห็นด้วย ปานกลาง
4.3 การปฏิบัติงานมีการ เปิดโอกาสให้ได้รับ ความก้าวหน้าในอาชีพ	20 (7.14)	68 (24.29)	112 (40.00)	51 (18.21)	29 (10.36)	3.00	1.06	เห็นด้วย ปานกลาง
4.4 การเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ในหน่วยงาน เป็นไปด้วยความเสมอ ภาคและยุติธรรม	11 (3.93)	58 (20.71)	117 (41.79)	50 (17.86)	44 (15.71)	2.79	1.06	เห็นด้วย ปานกลาง
4.5 หน่วยงานให้ความสำคัญ กับการพัฒนา ความรู้และความสามารถ ของบุคลากร	14 (5.00)	75 (26.79)	127 (45.36)	51 (18.21)	13 (4.64)	3.09	0.91	เห็นด้วย ปานกลาง
รวม	280					3.06	0.96	เห็นด้วย ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 4.1 ท่านได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมาคือ ข้อ 4.5 หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 3.09$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

ด้านความสัมพันธ์อันดีใน การทำงานร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5.1 บุคลากรในหน่วยงาน มีความเป็นมิตรต่อกันเป็น อย่างดี	25 (8.93)	87 (31.07)	122 (43.57)	36 (12.86)	10 (3.57)	3.29	0.93	เห็นด้วย ปานกลาง
5.2 บุคลากรทุกระดับมี โอกาสรับทราบปัญหาใน การทำงาน และได้แสดง ความคิดเห็นร่วมกันแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น	17 (6.07)	74 (26.43)	134 (47.86)	41 (14.64)	14 (5.00)	3.14	0.92	เห็นด้วย ปานกลาง
5.3 หน่วยงานมีการจัด กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ บุคลากรได้มีโอกาส พบปะสังสรรค์ ปฏิสัมพันธ์กันอยู่บ่อยครั้ง	13 (4.64)	53 (18.93)	130 (46.43)	59 (21.07)	25 (8.93)	2.89	0.97	เห็นด้วย ปานกลาง
5.4 ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	42 (15.00)	85 (30.36)	126 (45.00)	20 (7.14)	7 (2.50)	3.48	0.92	เห็นด้วย มาก
รวม			280			3.20	0.94	เห็นด้วย ปานกลาง

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ในระดับเห็นด้วยปาน
กลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 5.4 ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจาก
เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมาคือ ข้อ 5.1 บุคลากรใน
หน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.29$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านลักษณะการบริหารงาน

ด้านลักษณะการ บริหารงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6.1 หน่วยงานมีนโยบายในการบริหารงานที่ดีและมีความคล่องตัวรวดเร็ว	17 (6.07)	85 (30.36)	149 (53.21)	28 (10.00)	1 (0.36)	3.32	0.75	เห็นด้วย ปานกลาง
6.2 หน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม	8 (2.86)	83 (29.64)	143 (51.07)	25 (8.93)	21 (7.50)	3.11	0.89	เห็นด้วย ปานกลาง
6.3 การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	26 (9.29)	127 (45.36)	101 (36.07)	23 (8.21)	3 (1.07)	3.54	0.82	เห็นด้วย มาก
6.4 ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	19 (6.79)	81 (28.93)	115 (41.07)	46 (16.43)	19 (6.79)	3.13	1.00	เห็นด้วย ปานกลาง
6.5 มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	15 (5.36)	67 (23.93)	119 (42.50)	60 (21.43)	19 (6.79)	3.00	0.97	เห็นด้วย ปานกลาง
6.6 ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว	19 (6.79)	56 (20.00)	119 (42.50)	62 (22.14)	24 (8.57)	2.94	1.01	เห็นด้วย ปานกลาง
รวม			280			3.17	0.91	เห็นด้วย ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 6.3 การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.54$) รองลงมาคือ ข้อ 6.1 หน่วยงานมีนโยบายในการบริหารงานที่ดีและมีความคล่องตัวรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.32$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
7.1 ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาการทำงาน และช่วงเวลาคีร์จาจากงานในแต่ละวัน	28 (10.00)	123 (43.93)	105 (37.50)	22 (7.86)	2 (0.71)	3.55	0.81	เห็นด้วยมาก
7.2 ท่านสามารถวางแผนการทักิจกรรมต่างๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้	17 (6.07)	102 (36.43)	140 (50.00)	21 (7.50)	0 (0.00)	3.41	0.72	เห็นด้วยมาก
7.3 ท่านมีเวลาที่จะใช้ชีวิตตามบทบาท สามี ภรรยา บิดา มารดา หรือ บุตรที่ดีได้	22 (7.86)	101 (36.07)	116 (41.43)	39 (13.93)	2 (0.71)	3.36	0.84	เห็นด้วยปานกลาง
7.4 ท่านสามารถแบ่งเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	23 (8.21)	106 (37.86)	118 (42.14)	32 (11.43)	1 (0.36)	3.42	0.81	เห็นด้วยมาก
รวม	280					3.44	0.80	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 7.1 ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาการทำงาน และช่วงเวลาอิสระจากงานในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.55$) รองลงมาคือ ข้อ 7.4 ท่านสามารถแบ่งเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
8.1 หน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีบทบาทที่สำคัญต่อสังคมโดยรวม	41 (14.64)	123 (43.93)	99 (35.36)	16 (5.71)	1 (0.36)	3.67	0.81	เห็นด้วยมาก
8.2 ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	44 (15.71)	98 (35.00)	126 (45.00)	11 (3.93)	1 (0.36)	3.62	0.81	เห็นด้วยมาก
8.3 ท่านรู้สึกภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อได้รับคำชม	44 (15.71)	104 (37.14)	118 (42.14)	13 (4.64)	1 (0.36)	3.63	0.82	เห็นด้วยมาก
8.4 หน่วยงานของท่านมีการร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้แก่ชุมชนและสังคม	35 (12.50)	123 (43.93)	102 (36.43)	17 (6.07)	3 (1.07)	3.61	0.82	เห็นด้วยมาก
8.5 ท่านมีความยินดีและเต็มใจให้ใครๆ ทราบว่าท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้	52 (18.57)	109 (38.93)	94 (33.57)	23 (8.21)	2 (0.71)	3.66	0.90	เห็นด้วยมาก
รวม	280					3.64	0.83	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อ 8.1 หน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีบทบาทที่สำคัญต่อสังคมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาคือ ข้อ 8.5 ท่านมีความยินดีและเต็มใจให้ใครๆ ทราบว่า ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.97	0.98	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.20	0.92	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	3.25	0.93	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.06	0.96	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	3.20	0.94	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.17	0.91	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.44	0.80	เห็นด้วยมาก
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	3.64	0.83	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.24	0.91	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ($\bar{x} = 3.64$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{x} = 3.44$) ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ($\bar{x} = 3.25$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($\bar{x} = 3.20$) ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 3.20$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.17$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.06$) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{x} = 2.97$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระดับความผูกพันในองค์กร					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.1 เทศบาลเมืองหัวหินเป็นหน่วยงานที่มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน	57 (20.36)	122 (43.57)	93 (33.21)	7 (2.50)	1 (0.36)	3.81	0.80	มาก
1.2 เทศบาลเมืองหัวหินนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งสำหรับการเลือกทำงาน	40 (14.29)	113 (40.36)	112 (40.00)	13 (4.64)	2 (0.71)	3.63	0.81	มาก
1.3 ท่านจะชี้แจงกล่าวแก้ทันทีที่ได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงหน่วยงานของท่านในทางเสียหาย	44 (15.71)	109 (38.93)	105 (37.50)	18 (6.43)	4 (1.43)	3.61	0.88	มาก
1.4 การบริหารงานของหน่วยงานในปัจจุบันเป็นการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	29 (10.36)	90 (32.14)	140 (50.00)	17 (6.07)	4 (1.43)	3.44	0.81	มาก
รวม			280			3.62	0.83	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 4 ข้อ คือ 1.1 เทศบาลเมืองหัวหินเป็นหน่วยงานที่มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน 1.2 เทศบาลเมืองหัวหินนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งสำหรับการเลือกทำงาน 1.3 ท่านจะชี้แจงกล่าวแก้ทันทีที่ได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงหน่วยงานของท่านในทางเสียหาย และ 1.4 การบริหารงานของหน่วยงานในปัจจุบันเป็นการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.81, 3.63, 3.61$ และ 3.44 ตามลำดับ)

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	ระดับความผูกพันในองค์กร					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2.1 ท่านเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถและทักษะงานของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ	65 (23.21)	127 (45.36)	80 (28.57)	8 (2.86)	0 (0.00)	3.89	0.80	มาก
2.2 ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าน้อย	25 (8.93)	146 (52.14)	96 (34.29)	13 (4.64)	0 (0.00)	3.65	0.71	มาก
2.3 ท่านทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ	62 (22.14)	149 (53.21)	64 (22.86)	4 (1.43)	1 (0.36)	3.95	0.73	มาก
2.4 ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือหน่วยงานในทุก ๆ ด้าน	59 (21.07)	131 (46.79)	88 (31.43)	1 (0.36)	1 (0.36)	3.88	0.75	มาก

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำ ประโยชน์ให้กับองค์กร (ต่อ)

ด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อทำประโยชน์ ให้กับองค์กร	ระดับความผูกพันในองค์กร					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
2.5 ท่านพร้อมที่จะทำงาน หนักเพื่อความก้าวหน้า ของหน่วยงาน	53 (18.93)	136 (48.57)	66 (23.57)	21 (7.5)	4 (1.43)	3.76	0.89	มาก
รวม	280					3.83	0.78	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับ องค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 5 ข้อ คือ 2.1 ท่านเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถและทักษะงานของหน่วยงานให้ประสบ ความสำเร็จ 2.2 ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าน้อย 2.3 ท่านทำงาน อย่างเต็มที่เต็มกำลังความรู้ความสามารถ 2.4 ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือหน่วยงานในทุก ๆ ด้าน และ 2.5 ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.89, 3.65, 3.95, 3.88$ และ 3.76 ตามลำดับ)

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกของ องค์กร	ระดับความผูกพันในองค์กร					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
3.1 ท่านยินดีที่จะทำงาน ต่อไปแม้ว่าหน่วยงานอื่น จะให้ผลตอบแทนที่ มากกว่า	46 (16.43)	95 (33.93)	91 (32.50)	30 (10.71)	18 (6.43)	3.43	1.09	มาก

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (ต่อ)

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระดับความผูกพันในองค์กร					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3.1 ท่านยินดีที่จะทำงานต่อไปแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า	46 (16.43)	95 (33.93)	91 (32.50)	30 (10.71)	18 (6.43)	3.43	1.09	มาก
3.2 ท่านจะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	54 (19.29)	64 (22.86)	109 (38.93)	23 (8.21)	30 (10.71)	3.32	1.19	ปานกลาง
3.3 ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	46 (16.43)	61 (21.79)	91 (32.50)	47 (16.79)	35 (12.50)	3.13	1.24	ปานกลาง
3.4 ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานในหน่วยงานนี้	69 (24.64)	62 (22.14)	103 (36.79)	33 (11.79)	13 (4.64)	3.50	1.12	มาก
รวม			280			3.35	1.16	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 2 ข้อ คือ 3.1 ท่านยินดีที่จะทำงานต่อไปแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า และ 3.4 ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.43, 3.50$) และอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 2 ข้อ คือ 3.2 ท่านจะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ และ 3.3 ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส ($\bar{X} = 3.32, 3.13$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.62	0.83	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	3.83	0.78	มาก
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.35	1.16	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.60	0.92	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.62$) และอันดับ 3 คือ ปัจจัยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.35$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

1.1 เพศของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ชาย (n=83)		หญิง (n=197)		t-value	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.13	0.81	2.90	0.86	2.102*	0.036
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.39	0.68	3.12	0.70	2.999*	0.003
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	3.40	0.77	3.19	0.67	2.302*	0.022
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.23	0.83	2.99	0.77	2.362*	0.019
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	3.49	0.69	3.08	0.75	4.286*	0.000
ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.38	0.78	3.08	0.71	3.077*	0.002
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.52	0.68	3.40	0.65	1.464	0.144
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	3.88	0.68	3.54	0.69	3.814*	0.000
รวม	3.42	0.62	3.16	0.57	3.476*	0.001

หมายเหตุ: * Sig < 0.05

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน ($t = 3.476^*$, Sig = 0.001) ปฏิเสธ H_0 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($t = 1.464$, Sig = 0.144) ยอมรับ H_0 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.2 อายุของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	28.967	5	5.793	9.176*	0.000
	ภายในกลุ่ม	172.998	274	0.631		
	รวม	201.964	279			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	16.946	5	3.389	7.694*	0.000
	ภายในกลุ่ม	120.697	274	0.440		
	รวม	137.643	279			
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	10.786	5	2.157	4.598*	0.000
	ภายในกลุ่ม	128.545	274	0.469		
	รวม	139.331	279			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	24.458	5	4.892	8.927*	0.000
	ภายในกลุ่ม	150.150	274	0.548		
	รวม	174.608	279			
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	20.988	5	4.198	8.266*	0.000
	ภายในกลุ่ม	139.149	274	0.508		
	รวม	160.127	279			
ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	23.600	5	4.720	9.899*	0.000
	ภายในกลุ่ม	130.642	274	0.477		
	รวม	154.242	279			

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	23.600	5	4.720	9.899*	0.000
	ภายในกลุ่ม	130.642	274	0.477		
	รวม	154.242	279			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	12.511	5	2.502	6.351*	0.000
	ภายในกลุ่ม	107.957	274	0.394		
	รวม	120.468	279			
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	19.655	5	3.931	9.062*	0.000
	ภายในกลุ่ม	118.864	274	0.434		
	รวม	138.519	279			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	14.937	5	2.987	9.937*	0.000
	ภายในกลุ่ม	82.374	274	0.301		
	รวม	97.311	279			

หมายเหตุ: * Sig < 0.05

จากตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินจำแนกตามอายุ ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ($F = 9.937^*$, $Sig = 0.000$) ปฏิเสธ H_0 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีอายุแตกต่างกันมีความแตกต่างในทุกด้าน ปฏิเสธ H_0 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.3 สถานภาพของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.413	4	1.853	2.620*	0.035
	ภายในกลุ่ม	194.551	275	0.707		
	รวม	201.964	279			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	4.376	4	1.094	2.258	0.063
	ภายในกลุ่ม	133.267	275	0.485		
	รวม	137.643	279			
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	7.134	4	1.783	3.710*	0.006
	ภายในกลุ่ม	132.197	275	0.481		
	รวม	139.331	279			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.770	4	0.443	0.704	0.590
	ภายในกลุ่ม	172.838	275	0.629		
	รวม	174.608	279			
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	5.255	4	1.314	2.333	0.056
	ภายในกลุ่ม	154.882	275	0.563		
	รวม	160.137	279			
ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.890	4	1.223	2.251	0.064
	ภายในกลุ่ม	149.352	275	0.543		
	รวม	154.242	279			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	5.813	4	1.453	3.485*	0.009
	ภายในกลุ่ม	114.655	275	0.417		
	รวม	120.468	279			

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	11.601	4	2.900	6.284*	0.000
	ภายในกลุ่ม	126.918	275	0.462		
	รวม	138.519	279			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.299	4	0.825	2.413*	0.049
	ภายในกลุ่ม	94.011	275	0.342		
	รวม	97.311	279			

หมายเหตุ: * Sig < 0.05

จากตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินจำแนกตามสถานภาพ ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ($F = 2.413^*$, $Sig = 0.049$) ปฏิเสธ H_0 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($F = 2.258$, $Sig = 0.063$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($F = 0.704$, $Sig = 0.590$) ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ($F = 2.333$, $Sig = 0.056$) และด้านลักษณะการบริหารงาน ($F = 2.251$, $Sig = 0.064$) ยอมรับ H_0 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

1.4 ระดับการศึกษาของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	6.379	3	2.126	3.000*	0.031
	ภายในกลุ่ม	195.586	276	0.709		
	รวม	201.964	279			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	2.266	3	0.755	1.540	0.204
	ภายในกลุ่ม	135.377	276	0.490		
	รวม	137.643	279			
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.889	3	0.296	0.591	0.622
	ภายในกลุ่ม	138.442	276	0.502		
	รวม	139.331	279			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.843	3	1.948	3.185*	0.024
	ภายในกลุ่ม	168.765	276	0.611		
	รวม	174.608	279			
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.739	3	0.913	1.601	0.189
	ภายในกลุ่ม	157.398	276	0.570		
	รวม	160.137	279			
ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.967	3	0.989	1.805	0.147
	ภายในกลุ่ม	151.275	276	0.548		
	รวม	154.242	279			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.182	3	1.061	2.496	0.060
	ภายในกลุ่ม	117.286	276	0.425		
	รวม	120.468	279			
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.477	3	1.492	3.073*	0.028
	ภายในกลุ่ม	134.042	276	0.486		
	รวม	138.519	279			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.009	3	0.670	1.940	0.123
	ภายในกลุ่ม	95.301	276	0.345		
	รวม	97.311	279			

หมายเหตุ: * Sig < 0.05

จากตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินจำแนกตามระดับการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 1.940$, $Sig = 0.123$) ยอมรับ H_0 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ($F = 3.000^*$, $Sig = 0.031$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($F = 3.185^*$, $Sig = 0.024$) และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ($F = 3.073^*$, $Sig = 0.028$) ปฏิเสธ H_0 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.5 อายุการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	10.505	5	2.101	3.007*	0.012
	ภายในกลุ่ม	191.460	274	0.699		
	รวม	201.964	279			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	6.429	5	1.286	2.685*	0.022
	ภายในกลุ่ม	131.214	274	0.479		
	รวม	137.643	279			
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	4.484	5	0.897	1.822	0.109
	ภายในกลุ่ม	134.847	274	0.492		
	รวม	139.331	279			

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.958	5	1.392	2.275*	0.047
	ภายในกลุ่ม	167.649	274	0.612		
	รวม	174.608	279			
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	8.345	5	1.669	3.013*	0.012
	ภายในกลุ่ม	151.793	274	0.554		
	รวม	160.137	279			
ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.000	5	1.400	2.605*	0.025
	ภายในกลุ่ม	147.242	274	0.537		
	รวม	154.242	279			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.022	5	0.404	0.936	0.458
	ภายในกลุ่ม	118.446	274	0.432		
	รวม	120.468	279			
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	10.460	5	2.092	4.476*	0.001
	ภายในกลุ่ม	128.058	274	0.467		
	รวม	138.519	279			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.935	5	0.987	2.928*	0.014
	ภายในกลุ่ม	92.376	274	0.337		
	รวม	97.311	279			

หมายเหตุ: * Sig < 0.05

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินจำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีอายุการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ($F = 2.928^*$, $Sig = 0.014$) ปฏิเสธ H_0 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า อายุการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ($F = 1.822$, $Sig = 0.109$) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($F = 0.936$, $Sig = 0.458$) ยอมรับ H_0 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.6 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.014	2	1.007	1.395	0.250
	ภายในกลุ่ม	199.951	277	0.722		
	รวม	201.964	279			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	1.895	2	0.948	1.934	0.147
	ภายในกลุ่ม	135.748	277	0.490		
	รวม	137.643	279			
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.105	2	1.053	2.125	0.121
	ภายในกลุ่ม	137.226	277	0.495		
	รวม	139.331	279			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.581	2	7.290	12.619*	0.000
	ภายในกลุ่ม	160.027	277	0.578		
	รวม	174.608	279			
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3.157	2	1.578	2.785	0.063
	ภายในกลุ่ม	156.981	277	0.567		
	รวม	160.137	279			
ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.408	2	2.704	5.032*	0.007
	ภายในกลุ่ม	148.834	277	0.537		
	รวม	154.242	279			

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.836	2	1.918	4.556*	0.011
	ภายในกลุ่ม	116.632	277	0.421		
	รวม	120.468	279			
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.145	2	1.572	3.217*	0.042
	ภายในกลุ่ม	135.374	277	0.489		
	รวม	138.519	279			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.470	2	1.735	5.122*	0.007
	ภายในกลุ่ม	93.840	277	0.339		
	รวม	97.311	279			

หมายเหตุ: * Sig < 0.05

จากตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ($F = 5.122^*$, $Sig = 0.007$) ปฏิเสธ H_0 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ($F = 1.395$, $Sig = 0.250$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($F = 1.934$, $Sig = 0.147$) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ($F = 2.125$, $Sig = 0.121$) และด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ($F = 2.785$, $Sig = 0.063$) ยอมรับ H_0 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H₁: รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	13.226	5	2.645	3.840*	0.002
	ภายในกลุ่ม	188.738	274	0.689		
	รวม	201.964	279			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	8.168	5	1.634	3.457*	0.005
	ภายในกลุ่ม	129.475	274	0.473		
	รวม	137.643	279			
ด้านโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพและใช้ ความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	8.066	5	1.613	3.368*	0.006
	ภายในกลุ่ม	131.264	274	0.479		
	รวม	139.331	279			
ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.194	5	3.439	5.986*	0.000
	ภายในกลุ่ม	157.414	274	0.575		
	รวม	174.608	279			
ด้านความสัมพันธ์อันดี ในการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	7.261	5	1.452	2.603*	0.025
	ภายในกลุ่ม	152.876	274	0.558		
	รวม	160.137	279			
ด้านลักษณะการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.581	5	2.116	4.036*	0.001
	ภายในกลุ่ม	143.661	274	0.524		
	รวม	154.242	279			
ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	4.628	5	0.926	2.190	0.056
	ภายในกลุ่ม	115.839	274	0.423		
	รวม	120.468	279			

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	10.332	5	2.066	4.417*	0.001
	ภายในกลุ่ม	128.187	274	0.468		
	รวม	138.519	279			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8.332	5	1.666	5.132*	0.000
	ภายในกลุ่ม	88.978	274	0.325		
	รวม	97.311	279			

หมายเหตุ: * Sig < 0.05

จากตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ($F = 5.132^*$, $Sig = 0.000$) ปฏิเสธ H_0 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของไม่แตกต่างกันในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($F = 2.190$, $Sig = 0.056$) ยอมรับ H_0 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.8 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	5.067	2	2.533	3.564*	0.030
	ภายในกลุ่ม	196.898	277	0.711		
	รวม	201.964	279			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	1.674	2	0.837	1.705	0.184
	ภายในกลุ่ม	135.969	277	0.491		
	รวม	137.643	279			
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3.583	2	1.792	3.656*	0.027
	ภายในกลุ่ม	135.748	277	0.490		
	รวม	139.331	279			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.836	2	0.418	0.667	0.514
	ภายในกลุ่ม	173.771	277	0.627		
	รวม	174.608	279			
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.027	2	0.513	0.894	0.410
	ภายในกลุ่ม	159.110	277	0.574		
	รวม	160.137	279			
ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.666	2	0.333	0.601	0.549
	ภายในกลุ่ม	153.576	277	0.554		
	รวม	154.242	279			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.188	2	0.094	0.216	0.806
	ภายในกลุ่ม	120.280	277	0.434		
	รวม	120.468	279			
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5.701	2	2.851	5.945*	0.003
	ภายในกลุ่ม	132.818	277	0.479		
	รวม	138.519	279			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.414	2	0.207	0.591	0.554
	ภายในกลุ่ม	96.897	277	0.350		
	รวม	97.311	279			

หมายเหตุ: * Sig < 0.05

จากตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 0.591$, $Sig = 0.554$) ยอมรับ H_0 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ($F = 3.564^*$, $Sig = 0.030$) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ($F = 3.656^*$, $Sig = 0.027$) และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ($F = 5.945^*$, $Sig = 0.003$) ปฏิเสธ H_0 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.1 เพศของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : เพศของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย (n=83)		หญิง (n=197)		t-value	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.79	0.72	3.55	0.70	2.614*	0.009
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	4.02	0.57	3.75	0.67	3.293*	0.037
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.64	1.07	3.22	1.03	3.086*	0.002
รวม	3.82	0.69	3.51	0.70	3.441*	0.001

หมายเหตุ: * Sig < 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน ($t = 3.441^*$, $Sig = 0.001$) ปฏิเสธ H_0 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในทุกด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($t = 2.614^*$, $Sig = 0.009$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ($t = 3.293^*$, $Sig = 0.037$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ($t = 3.086^*$, $Sig = 0.002$) ปฏิเสธ H_0 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.2 อายุของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : อายุของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	22.815	5	4.563	10.501*	0.000
	ภายในกลุ่ม	119.058	274	0.435		
	รวม	141.873	279			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	18.030	5	3.606	9.794*	0.000
	ภายในกลุ่ม	100.883	274	0.368		
	รวม	118.914	279			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	48.663	5	9.733	10.122*	0.000
	ภายในกลุ่ม	263.469	274	0.962		
	รวม	312.132	279			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	24.428	5	4.886	11.586*	0.000
	ภายในกลุ่ม	115.540	274	0.422		
	รวม	139.968	279			

หมายเหตุ: * $Sig < 0.05$

จากตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินจำแนกตามอายุ ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน ($F = 11.586^*$, $Sig = 0.000$) ปฏิเสธ H_0 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในทุกด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($F = 10.501^*$, $Sig = 0.000$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ($F = 9.794^*$, $Sig = 0.000$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ($F = 10.122^*$, $Sig = 0.000$) ปฏิเสธ H_0 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.3 สถานภาพของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินจำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.756	4	1.189	2.385	0.052
	ภายในกลุ่ม	137.117	275	0.499		
	รวม	141.873	279			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.296	4	1.324	3.205*	0.014
	ภายในกลุ่ม	113.617	275	0.413		
	รวม	118.914	279			

ตารางที่ 25 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน
จำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	26.051	4	6.513	6.260*	0.000
	ภายในกลุ่ม	286.081	275	1.040		
	รวม	312.132	279			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	7.694	4	1.924	3.999*	0.004
	ภายในกลุ่ม	132.274	275	0.481		
	รวม	139.968	279			

หมายเหตุ: * Sig < 0.05

จากตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินจำแนกตามสถานภาพ ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน ($F = 3.999^*$, $Sig = 0.004$) ปฏิเสธ H_0 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($F = 2.385$, $Sig = 0.052$) ยอมรับ H_0 ส่วนในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีความแตกต่างกัน ($F = 3.205^*$, $Sig = 0.014$ และ $F = 6.260^*$, $Sig = 0.000$ ตามลำดับ) ปฏิเสธ H_0 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

2.4 ระดับการศึกษาของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.219	3	0.740	1.462	0.225
	ภายในกลุ่ม	139.654	276	0.506		
	รวม	141.873	279			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.369	3	1.456	3.509*	0.016
	ภายในกลุ่ม	114.544	276	0.415		
	รวม	118.914	279			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9.296	3	3.099	2.824*	0.039
	ภายในกลุ่ม	302.836	276	1.097		
	รวม	312.132	279			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.186	3	1.062	2.143	0.095
	ภายในกลุ่ม	136.782	276	0.496		
	รวม	139.968	279			

หมายเหตุ: * Sig < 0.05

จากตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินจำแนกตามระดับการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 2.143$, $Sig = 0.095$) ยอมรับ H_0 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ($F = 3.509^*$, $Sig = 0.016$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ($F = 2.824^*$, $Sig = 0.039$) ปฏิเสธ H_0 ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ($F = 1.462$, $Sig = 0.225$) ยอมรับ H_0 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.5 อายุการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : อายุการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	11.287	5	2.257	4.737*	0.000
	ภายในกลุ่ม	130.586	274	0.477		
	รวม	141.873	279			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.700	5	1.140	2.759*	0.019
	ภายในกลุ่ม	113.214	274	0.413		
	รวม	118.914	279			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	45.519	5	9.140	9.356*	0.000
	ภายในกลุ่ม	266.613	274	0.973		
	รวม	312.132	279			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	15.259	5	3.052	6.705*	0.000
	ภายในกลุ่ม	124.710	274	0.455		
	รวม	139.968	279			

หมายเหตุ: * Sig < 0.05

จากตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินจำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีอายุการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน ($F = 6.705^*$, $Sig = 0.000$) ปฏิเสธ H_0 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีอายุการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในทุกด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($F = 4.737^*$, $Sig = 0.000$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ

พยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ($F = 2.759^*$, $Sig = 0.019$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ($F = 9.356^*$, $Sig = 0.000$) ปฏิเสธ H_0 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.6 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.839	2	1.420	2.828	0.061
	ภายในกลุ่ม	139.034	277	0.502		
	รวม	141.873	279			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.013	2	1.007	2.385	0.094
	ภายในกลุ่ม	116.900	277	0.422		
	รวม	118.914	279			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.762	2	2.881	2.605	0.076
	ภายในกลุ่ม	306.370	277	1.106		
	รวม	312.132	279			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.241	2	1.121	2.254	0.107
	ภายในกลุ่ม	137.727	277	0.497		
	รวม	139.968	279			

หมายเหตุ: * $Sig < 0.05$

จากตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 2.254$, $Sig = 0.107$) ยอมรับ H_0 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($F = 2.282$, $Sig = 0.061$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ($F = 2.385$, $Sig = 0.094$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ($F = 0.605$, $Sig = 0.076$) ยอมรับ H_0 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.871	5	0.974	1.948	0.087
	ภายในกลุ่ม	137.002	274	0.500		
	รวม	141.873	279			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.462	5	1.292	3.149*	0.009
	ภายในกลุ่ม	112.451	274	0.410		
	รวม	118.914	279			

ตารางที่ 29 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	24.507	5	4.901	4.669*	0.000
	ภายในกลุ่ม	287.625	274	1.050		
	รวม	312.132	279			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	9.381	5	1.876	3.937*	0.002
	ภายในกลุ่ม	130.587	274	0.477		
	รวม	139.968	279			

หมายเหตุ: * Sig < 0.05

จากตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน ($F = 3.937^*$, $Sig = 0.002$) ปฏิเสธ H_0 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($F = 1.948$, $Sig = 0.087$) ยอมรับ H_0 ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่ามีความแตกต่างกัน ($F = 3.149^*$, $Sig = 0.009$ และ $F = 4.669^*$, $Sig = 0.000$ ตามลำดับ) ปฏิเสธ H_0 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.8 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน
จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.085	2	1.542	3.079*	0.048
	ภายในกลุ่ม	138.788	277	0.501		
	รวม	141.873	279			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.199	2	2.100	5.070*	0.007
	ภายในกลุ่ม	114.715	277	0.414		
	รวม	118.914	279			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.234	2	1.117	0.998	0.370
	ภายในกลุ่ม	309.898	277	1.119		
	รวม	312.132	279			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.863	2	0.932	1.869	0.156
	ภายในกลุ่ม	138.105	277	0.499		
	รวม	139.968	279			

หมายเหตุ: * Sig < 0.05

จากตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 1.869$, $Sig = 0.156$) ยอมรับ H_0 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($F = 3.079^*$, $Sig = 0.048$) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ($F = 5.070^*$, $Sig = 0.007$) ปฏิเสธ H_0 ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่ามีความไม่แตกต่างกัน ($F = 0.998$, $Sig = 0.370$) ยอมรับ H_0 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่า Sig ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร					
	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร		ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร		ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	
	r1	Sig1	r2	Sig2	r3	Sig3
1. ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	0.372*	0.000	0.210*	0.000	0.388*	0.000
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	0.518*	0.000	0.371*	0.000	0.462*	0.000
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	0.579*	0.000	0.464*	0.000	0.563*	0.000
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.620*	0.000	0.386*	0.000	0.594*	0.000
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	0.594*	0.000	0.444*	0.000	0.468*	0.000

ตารางที่ 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่า Sig ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร					
	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร		ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร		ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	
	r1	Sig1	r2	Sig2	r3	Sig3
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	0.659*	0.000	0.441*	0.000	0.602*	0.000
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.556*	0.000	0.509*	0.000	0.488*	0.000
8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	0.715*	0.000	0.685*	0.000	0.636*	0.000
รวม	0.717*	0.000	0.541*	0.000	0.655*	0.000

หมายเหตุ: * Sig < 0.05

จากตารางที่ 31 จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r_1 = 0.717^*$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ($r_2 = 0.514^*$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r_3 = 0.655^*$) เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ในทุก ๆ ด้าน (ปฏิเสธ H_0) โดยแบ่งเป็นด้าน ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านในระดับน้อย ($r_1 = 0.372^*$, $r_2 = 0.210^*$, $r_3 = 0.388^*$ ตามลำดับ)

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและ

ค่านิยมขององค์กรกับด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับปานกลาง ($r1 = 0.518^*$, $r3 = 0.462^*$) ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย ($r2 = 0.317^*$)

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านในระดับปานกลาง ($r1 = 0.579^*$, $r2 = 0.464^*$, $r3 = 0.563^*$ ตามลำดับ)

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับสูง ($r1 = 0.620^*$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย ($r2 = 0.386^*$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r3 = 0.594^*$)

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านในระดับปานกลาง ($r1 = 0.594^*$, $r2 = 0.444^*$, $r3 = 0.468^*$ ตามลำดับ)

6. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับสูง ($r1 = 0.659^*$, $r3 = 0.602^*$) และในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r2 = 0.441^*$)

7. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านในระดับปานกลาง ($r1 = 0.556^*$, $r2 = 0.509^*$, $r3 = 0.488^*$ ตามลำดับ)

8. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านในระดับสูง ($r1 = 0.715^*$, $r2 = 0.685^*$, $r3 = 0.636^*$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินในภาพรวม

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์สัมพัทธ์ (r)	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.733*	0.000
ความผูกพันต่อองค์กร		

หมายเหตุ: * Sig < 0.05

จากตารางที่ 32 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.733$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากการที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ซึ่งจากการตรวจสอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้ ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้น สรุปได้ดังนี้

1. ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของพนักงานยังมีอยู่ในระดับน้อย บางครั้งพนักงานได้ให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น แต่มักจะถูกมองข้ามหรือไม่สนใจจากผู้บังคับบัญชา
2. พนักงานไม่ได้รับความเสมอภาคจากผู้บังคับบัญชาที่เท่าเทียมกัน ในการพิจารณาตำแหน่งงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือบางหน่วยงานย่อยที่ทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร แต่กลับถูกมองข้ามในความสำเร็จ และการเลือกปฏิบัติด้วยความไม่เสมอภาค
3. องค์กรภาครัฐมีการพิจารณาเลือกพนักงานเข้าทำงานในบางครั้งจะใช้เส้นสายมากกว่าการพิจารณาจากความสามารถ และบางครั้งมีการมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานไม่ได้ใช้ความสามารถที่ตนเองมีได้อย่างเต็มที่
4. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและความเป็นธรรมในการประเมินผลงานของพนักงาน รวมถึงการให้เกียรติพนักงานของตนให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นพนักงานตำแหน่งใดก็ตาม รวมถึงควรมีการใส่ใจคุณภาพชีวิตในการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน
5. องค์กรภาครัฐยังมีการแข่งขันที่สูงเหมือนกับองค์กรเอกชน ในการสร้างผลงานและการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน
2. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำนวน 924 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และการกำหนดจำนวนโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane 1970, อ้างถึงในธีระดา ภิญโญและอดิษฐ์ โทวิชา, 2552: 124) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 280 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน 8 ด้าน ประกอบไปด้วยคำถามปลายเปิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 41 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ประกอบไปด้วยคำถามปลายเปิดจำนวน 13 ข้อ และส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test, F-Test และค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 – 34 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้าง มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 8,000-10,000 บาท และมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานประจำสำนักงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และอันดับ 3 คือ ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และอันดับ 3 คือ ปัจจัยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเองด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ส่วนในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

อายุ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินจำแนกตามอายุที่ต่างกันมีความแตกต่างในทุกด้าน

สถานภาพ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สถานภาพที่ต่างกันของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหารงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเองด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม พบว่ามีความแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเองด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม พบว่า มีความแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในทุกด้าน

อายุ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในทุกด้าน

สถานภาพ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีความแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

อายุการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีอายุการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีอายุการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในทุกด้าน

ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่วนด้านความเต็มใจที่

จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่ามีความแตกต่างกัน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองหัวหินที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่ามีความไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ในทุก ๆ ด้าน โดยแบ่งเป็นด้าน ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านในระดับน้อย
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับปานกลาง ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านในระดับปานกลาง
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับสูง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์

ให้กับองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับปานกลาง

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านในระดับปานกลาง

6. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับสูง และในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

7. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านในระดับปานกลาง

8. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหินในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน

1. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเององค์กรภาครัฐมีการพิจารณาเลือกพนักงานเข้าทำงานในบางครั้งจะใช้เส้นสายมากกว่าการพิจารณาจากความสามารถ และบางครั้งมีการมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานไม่ได้ใช้ความสามารถที่ตนเองมีได้อย่างเต็มที่และควมมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของพนักงานยังมีอยู่ในระดับน้อย บางครั้งพนักงานได้ให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นแต่ มักจะถูกมองข้ามหรือไม่สนใจจากผู้บังคับบัญชา

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานพนักงานไม่ได้รับความเสมอภาคจากผู้บังคับบัญชาที่เท่าเทียมกัน ในการพิจารณาตำแหน่งงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือบางหน่วยงานย่อยที่ทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร แต่กลับถูกมองข้ามในความสำเร็จ และการเลือกปฏิบัติด้วย

ความไม่เสมอภาคและองค์กรภาครัฐยังมีการแข่งขันที่สูงเหมือนกับองค์กรเอกชน ในการสร้างผลงานและการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน

3. ด้านลักษณะการบริหาร ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมและความเป็นธรรม ในการประเมินผลงานของพนักงาน รวมถึงการให้เกียรติพนักงานของตนให้มากขึ้น ไม่ว่าจะ เป็นพนักงานตำแหน่งใดก็ตาม รวมถึงควรมีการใส่ใจคุณภาพชีวิตในการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน

4. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันการทำงานในองค์กรต่างต้องอาศัยความร่วมมือและการประสานงานที่ดีต่อกัน แต่ในบางครั้งการทำงานกับคนจำนวนมากนั้นทำให้ต้องพบเจอกับปัญหาต่างๆ เช่น การโดนดูถูก การเห็นแก่ตัว การถูกนิทา เป็นต้น ไม่ว่าจะ เป็นองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่ต่างก็ต้องพบเจอปัญหาจำพวกนี้ ซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการที่จะ ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และอันดับ 3 คือ ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเองซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปิยนันท์ พบสุขในธรรมและอนามิกา กอบัวแก้ว (2553) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก รวมทั้ง รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2. พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และอันดับ 3 คือ ปัจจัยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวนิดา

เหลือสงสัยจุด (2552) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมในระดับมาก และมีปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และอันดับ 3 คือ ปัจจัยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในทุกด้าน

3.คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.733$) เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ($r_1 = 0.715^*$, $r_2 = 0.685^*$, $r_3 = 0.636^*$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Edward L.Gubman (1998, อ้างถึงใน พิเชิต เทพวรรณ, 2550: 143) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งต้องมีการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน คือ ความพอใจในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของที่ทำงาน การมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ และมีความสอดคล้องกับการศึกษาของวนิดา เหลืองสังกุล (2552) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ($r = 0.648$)

ข้อเสนอแนะ

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากผลการวิจัยสามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการหาแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นสำหรับเสนอแนะครั้งนี้ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรมีการวางแผน

และมีแนวทางที่จะรักษาบุคลากรขององค์กรให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ไม่คิดจะย้ายไปทำงานที่อื่น แม้มีโอกาส หรือ อาจจะทำงานในองค์กรไปจนถึงเกษียณอายุ อาจจะเพิ่มสิ่งจูงใจให้กับพนักงาน ทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เช่น การเพิ่มเงินเดือน สวัสดิการ การพิจารณาหรือประเมินผลงาน ของบุคลากรที่มีมาตรฐานและเป็นธรรม เป็นต้น การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างไม่มีอคติ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจากรายได้ส่วนใหญ่ของพนักงานขึ้นอยู่กับเงินเดือนเพียงอย่างเดียว และพนักงานส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานจ้าง ดังนั้น พนักงานจะได้รับเงินเดือนหรือสวัสดิการน้อยกว่าพนักงานประจำ ทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ และยังส่งผลทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำจึงมีการเปลี่ยนงานหรือโยกย้ายไปทำงานในองค์กรอื่นได้ง่าย รวมถึงองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีระบบการบริหารแบบครอบครัว ดังนั้นการก้าวหน้าในอาชีพจึงทำได้ยากสำหรับผู้ที่มีความสามารถแต่ไม่มีเส้นสาย ดังนั้น จึงควรมีการจ้างพนักงานประจำเพิ่มมากขึ้น หรือควรจัดหาสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นที่ต้องการของพนักงาน และพิจารณาเงินเดือนอย่างเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานสามารถครองชีพอยู่ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันได้

ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกันนี้เพิ่มเติมเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม อาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะเพิ่มตัวแปรในศึกษาที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรทั้ง 2 ตัว เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน เป็นต้น

รายการอ้างอิง

- โชติกา พลาศรี. (2552). “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษานุเคราะห์สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธารินี ทองลิ้ม. (2552). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงาน รัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจอมบึง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระดา ภิญญา และ อติศัย โทวิชา. (2552). สถิติธุรกิจ **Business Statistic**. กรุงเทพมหานคร: เวิร์นข้าหลวง พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เทศบาลเมืองหัวหิน. (2554). **แผนพัฒนาตามปี เทศบาลเมืองหัวหิน 2554 – 2557**. เข้าถึงเมื่อ 7 กรกฎาคม 2555. เข้าถึงได้จาก <http://www.huahin.co.th>.
- _____. สำนักปลัด. (2555). “อัตรากำลังเทศบาลเมืองหัวหิน.” 1 สิงหาคม.
- ปิยนันท์ พบสุขในธรรมและอนามิกา กอบัวแก้ว. (2553). “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผจญ เฉลิมสาร.(2540). **คุณภาพชีวิตการทำงาน**. เข้าถึงเมื่อ 14 กรกฎาคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.m-society.go.th>.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2543). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- _____. (2550). “คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) กลยุทธ์การสร้างคุณค่าของคนสู่ผลงาน.” **Strategy+Marketing** 6, 73 (ตุลาคม): 118-119.
- _____. (2550). “Employee Engagement: อิทธิพลต่อความคงอยู่ของคนในองค์กร.” **Strategy+Marketing** 6, 70 (กรกฎาคม): 141-143.

วนิดา เหลืองสังกุล. (2552). “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนการบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วีรวรรณ ศรีทันดร และสมฤดี ไชยนต์. (2554). “คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

_____. (2548). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพมหานคร: ชรรมสาร.

_____. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สวัสดิ์ เพชรโชติวงศ์. (2549). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. ประจวบคีรีขันธ์: เสี่ยงประจวบ.

สุธรรม รัตนโชติ. (2551). การวิจัยเชิงพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: ท้อป.

_____. (2552). พฤติกรรมองค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ท้อป.

สุพานี สกฤษฏ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงาน ก.พ.. (2550). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: แอร์บอร์นพริ้นต์.

อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.” รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

วันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2555

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

นางสาวชโลบล สิริพิศ และนางสาวภาวิณี สอาดศรี นักศึกษาชั้นปีที่ 4 สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี อยู่ในระหว่างการศึกษาค้นคว้าปัญหาทางธุรกิจ กำลังศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน” ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบคำถามในแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงตามลักษณะของท่านมากที่สุด ข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับคณะผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับเกียรติจากท่าน ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวชโลบล สิริพิศ

นางสาวภาวิณี สอาดศรี

นักศึกษาสาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)

อาจารย์ที่ปรึกษา



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กร ข้อมูลที่ได้จะนำไปประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจะนำเสนอในภาพรวมและไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามไม่ว่ากรณีใด ๆ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบคำถาม โปรดอ่านคำถามแต่ละประเด็นอย่างละเอียดและตอบคำถามทุกข้อ เนื่องจากคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน และโปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือในช่องว่าง หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ 1) 20 – 24 ปี 2) 25 – 29 ปี 3) 30 – 34 ปี
 4) 35 – 39 ปี 5) 40 – 44 ปี 5) 44 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ 1) โสด 2) สมรส 3) แยกกันอยู่
 4) หย่าร้าง 5) หม้าย
4. ระดับการศึกษา 1) ประถมศึกษา 2) มัธยมศึกษา/ ปวช.
 3) อนุปริญญา/ ปวส. 4)ปริญญาตรี
 5) ปริญญาโท 6) อื่นๆ โปรดระบุ.....
5. อายุการปฏิบัติงาน 1) น้อยกว่า 1 ปี 2) 1 – 5 ปี 3) 6 – 10 ปี
 4) 11 – 15 ปี 5) 16 – 20 ปี 6) 20 ปีขึ้นไป
6. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน 1) พนักงานเทศบาล 2) พนักงานจ้าง 3) ลูกจ้างประจำ
 4) อื่นๆ โปรดระบุ.....
- ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 1) ต่ำกว่า 8,000 บาท 2) 8,001 – 10,000 บาท 3) 10,001 – 12,000 บาท
 4) 12,001 – 14,000 บาท 5) 14,001 – 16,000 บาท 6) ตั้งแต่ 16,001 บาทขึ้นไป
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 1) ปฏิบัติงานประจำสำนักงาน
 2) ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน
 3) ปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม					
1.1 งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ ที่ท่านได้รับ					
1.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อภาวะการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
1.3 เมื่อคิดคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้ว เงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับคุ้มค่ากับความอดสาหัสของตน					
1.4 เมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับของตนเองกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน ในหน่วยงานอื่นแล้ว มีความใกล้เคียงและทัดเทียมกัน					
1.5 ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ					
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ					
2.1 บริเวณที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ มีความสะอาด และอากาศถ่ายเทได้สะดวก					
2.2 หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีคุณภาพ อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ และมีความเพียงพอต่อความต้องการ					
2.3 หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่พนักงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
2.4 หน่วยงานมีการควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคและพาหะนำโรค รวมถึงการจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม					
2.5 ห้องสุขามีความสะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ					
2.6 ท่านมีความพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง					
3.1 หน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อ ส่งไปประชุมวิชาการ และอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน					
3.2 หน่วยงานมีการจัดประชุม/อบรมอยู่เสมอๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และทักษะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้สูงขึ้น					
3.3 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพของตน					
3.4 ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือ นโยบาย ในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ					
3.5 ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง เมื่อการทำงานมีปัญหาและอุปสรรค					
3.6 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น ประสานงาน และปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
4.1 ท่านได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
4.2 หน่วยงานเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ง่าย					
4.3 การปฏิบัติงานมีการเปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ					
4.4 การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม					
4.5 หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร					
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน					
5.1 บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี					
5.2 บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงาน และ ได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.3 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันอยู่บ่อยครั้ง					
5.4 ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
6. ด้านลักษณะการบริหาร					
6.1 หน่วยงานมีนโยบายในการบริหารงานที่ดีและมีความคล่องตัวรวดเร็ว					
6.2 หน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม					
6.3 การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
6.4 ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทน และสวัสดิการ					
6.5 มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ					
6.6 ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว					
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
7.1 ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาการทำงาน และช่วงเวลาอิสระจากงานในแต่ละวัน					
7.2 ท่านสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้					
7.3 ท่านมีเวลาที่จะใช้ชีวิตตามบทบาท สามี ภรรยา บิดา มารดา หรือบุตรที่ดีได้					
7.4 ท่านสามารถแบ่งเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม					
8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม					
8.1 หน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีบทบาทที่สำคัญต่อสังคมโดยรวม					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.2 ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
8.3 ท่านรู้สึกภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อได้รับคำชม					
8.4 หน่วยงานของท่านมีการร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้แก่ชุมชนและสังคม					
8.5 ท่านมีความยินดีและเต็มใจให้ใครๆ ทราบว่า ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้					



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัด

ประจวบคีรีขันธ์

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1.1 เทศบาลเมืองหัวหินเป็นหน่วยงานที่มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน					
1.2 เทศบาลเมืองหัวหินนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดในหนึ่งสำหรับการเลือกทำงาน					
1.3 ท่านจะชี้แจงกล่าวแก่คนที่ได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงหน่วยงานของท่านในทางเสียหาย					
1.4 การบริหารงานของหน่วยงานในปัจจุบันเป็นการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ					
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร					
2.1 ท่านเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถและทักษะงานของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ					
2.2 ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
2.3 ท่านทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความรู้ความสามารถ					
2.4 ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือหน่วยงานในทุกๆด้าน					
2.5 ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน					
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร					
3.1 ท่านยินดีที่จะทำงานต่อไปแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า					
3.2 ท่านจะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ					
3.3 ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส					
3.4 ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานในหน่วยงานนี้					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามค่ะ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวโบล สิริพิศ
 ที่อยู่ 50/9 หมู่ที่ 9 ถนนเศรษฐกิจ 1 ตำบลคลองมะเดื่อ อำเภอกะทู้มเบน
 จังหวัดสมุทรสาคร 74110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2551 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายจาก
 โรงเรียนกะทู้มเบน “วิเศษสมุทคุณ”
 พ.ศ. 2555 ศึกษาต่อระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวภาวิณี สอาดศรี
 ที่อยู่ 29/105 ถนนคลองชลประทาน ตำบลหัวหิน อำเภอหัวหิน
 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2551 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายจาก
 โรงเรียนหัวหิน
 พ.ศ. 2555 ศึกษาต่อระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ผลงานวิทยานักศึกษา ระดับปริญญาตรี