



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงาน  
ของบุคลากรตามช่วงอายุ: กรณีศึกษาระดับเทศบาลเมือง  
ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

**The Relationship between Quality of Work Life and Work Commitment  
for the Difference Generations of Staff at Municipality  
in Hatyai District, Songkhla Province.**

นันทิชา สรประสิทธิ์

**Nanthicha Sornprasit**

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
For the Master of Public Administration  
Prince of Songkla University**

ชื่อสารนิพนธ์           ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันใน  
 การทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ: กรณีศึกษาระดับเทศบาลเมือง  
 ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ผู้เขียน                   นางสาวนันทิชา ศรีประสิทธิ์

สาขาวิชา               รัฐประศาสนศาสตร์

---

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....  
 (ดร.สิริวิทย์ อิศโร)

.....ประธานกรรมการ  
 (ดร.สิริวิทย์ อิศโร)

..... กรรมการ  
 (รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

..... กรรมการ  
 (ดร.ฤชชดา เทพยากุล)

.....  
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตรีภูมิตูตา)  
 ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ: กรณีศึกษาระดับเทศบาลเมืองในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ผู้เขียน	นางสาวนันทิชา ศรประสิทธิ์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2560

### บทคัดย่อ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ: กรณีศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันในการทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของแต่ละกลุ่มช่วงอายุของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ทั้งหมดจำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลเมืองคอหงส์ เทศบาลเมืองควนลัง เทศบาลเมืองคลองแห เทศบาลเมืองบ้านพรุ และเทศบาลเมืองทุ่งตำเสา ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ได้จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับระดับความผูกพันในการทำงาน โดยภาพรวมความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จำแนกตามช่วงอายุ ได้แก่ ผู้ที่เกิดในช่วง Baby Boomer (พ.ศ.2489-พ.ศ.2507) ผู้ที่เกิดในช่วง Generation X (พ.ศ.2508-พ.ศ.2520) และผู้ที่เกิดในช่วง Generation Y (พ.ศ.2521-พ.ศ.2538) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงานในระดับสูงทั้ง 3 กลุ่มช่วงอายุ อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในการทำงานจำแนกตามช่วงอายุ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรของเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่เกิดในช่วง Generation Y มีความผูกพันในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่เกิดในช่วง Baby Boomer และ Generation X

<b>Title</b>	The Relationship between Quality of Work Life and Work Commitment for The Difference Generations of Staff at Municipality in Hatyai District, Songkhla Province.
<b>Author</b>	Miss Nanthicha Sornprasit
<b>Field of Study</b>	Public Administration
<b>Academic Year</b>	2017

### **Abstract**

The objectives of this research were to study the level of quality of work life and work commitment and to study the relationship between quality of work life and work commitment for the difference generations of staff at municipality in Hatyai district, Songkhla province. The populations were staff who work in five Muang Municipalities, including Kor Hong Municipality, Kuan Lung Municipality, Klong Hae Municipality, Ban Pru Municipality and Thung Tam Sao Municipality. 215 participants were selected by using stratified random sampling. The instrument was a questionnaire. The data were analyzed by using percentage, mean and Pearson's correlation.

It was found that the overall quality of work life of the staff who working in Muang municipality was in the high level, which was in line with the level of work commitment. Moreover, the relationship between the quality of work life and work commitment of the staff was statistically significant at 0.1, which shows the high positive relationship. The difference Generations were classified into three groups: the baby boomer were defined as those born in 1946-1964, Generation X as those born in 1965-1977 and Generation Y as those born in 1978- 1995. The study also showed that the quality of work life has the high positive relationship with all three Generations. However, when analyzed the difference of work commitment according to the age range, it was found statistically different at .05. The staff working in Hatyai municipality, Songkhla province in Generation Y was less committed to work than the staff in Baby Boomer and Generation X.

## กิตติกรรมประกาศ

ผลงานสารนิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ: กรณีศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.สิริวิทย์ อิศโร อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้า และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ ทำให้สารนิพนธ์มีความถูกต้องสมบูรณ์ ผู้เขียนมีความซาบซึ้งใจ เป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ และ ดร.ฤชชดา เทพยากุล กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ให้การดูแลติดตามผล ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนสามารถทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกเหนือจากคณาจารย์ทุกท่านแล้ว การวิจัยครั้งนี้จะประสบผลสำเร็จลุล่วงไม่ได้ หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์ และเสียสละเวลาในการให้ข้อมูลจากบุคลากรของเทศบาลเมืองทั้ง 5 แห่ง ในอำเภอหาดใหญ่ ผู้เขียนขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ด้วยดีเป็นอย่างสูง

สำหรับบุคคลที่สำคัญยิ่งและจะขาดเสียมิได้ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนกำลังทรัพย์ตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา จนกระทั่งงานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงไปได้เป็นอย่างดี สุดท้ายขอขอบคุณเพื่อนๆ ร่วมหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ 25 ที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำและเป็นกำลังใจผู้เขียนมาโดยตลอด

หากสารนิพนธ์ฉบับนี้ มีส่วนหนึ่งส่วนใดเป็นประโยชน์แก่สังคม สามารถก่อให้เกิดความรู้ วิชาการ และข้อคิดอันเป็นประโยชน์ในทางปฏิบัติหรือทางการศึกษา ผู้เขียนขอขอบคุณงามความดีอันพึงเกิดขึ้นจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นกตเวทิตาคุณแก่บิดา มารดา และคณาจารย์ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่สนับสนุน ช่วยเหลือจนประสบความสำเร็จขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นันทิชา ศรีประสิทธิ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
Abstract	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
รายการตาราง	(8)
รายการภาพประกอบ	(10)
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์	9
<b>บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>12</b>
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	12
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากร	21
แนวคิดเกี่ยวกับช่วงอายุ (Generations)	28
แนวคิดและการบริหารงานบุคลากรของเทศบาลเมือง	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
กรอบแนวคิดการวิจัย	50
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>51</b>
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	51
แบบแผนการวิจัย	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีทางสถิติต่างๆ ที่ใช้	56

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4 ผลการวิจัย</b>	<b>59</b>
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ</b>	<b>92</b>
สรุปผลการวิจัย	93
อภิปรายผล	95
ข้อเสนอแนะ	99
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>102</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>106</b>
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	106
ผลการทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม	113
ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	119
<b>ประวัติผู้เขียน</b>	<b>124</b>

## รายการตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	20
3.1	จำนวนตัวอย่างประชากรที่ศึกษาของเทศบาลเมือง	52
3.2	จำนวนคำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	53
3.3	จำนวนคำถามความผูกพันในการทำงาน	54
4.1	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
4.2	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกช่วงอายุ	64
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม	69
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	70
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	71
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	72
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	73
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม	74
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	75
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	76
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคม	77
4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในการทำงาน โดยรวม	78
4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน	79



## รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน	80
4.15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านการทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน	81
4.16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน	82
4.17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	83
4.18	วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ	84
4.19	วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันในการทำงานของบุคลากรช่วงอายุ Baby Boomer	85
4.20	วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันในการทำงานของบุคลากร ช่วงอายุ Generation X	86
4.21	วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันในการทำงานของบุคลากร ช่วงอายุ Generation Y	87
4.22	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในการ ทำงานของบุคลากรแยกตามช่วงอายุ	88
4.23	การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในการทำงาน จำแนกตามช่วงอายุ โดยใช้สถิติ One Way ANOVA	90
4.24	การวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันในการทำงาน จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่โดยใช้ Bonferroni method	91

**รายการภาพประกอบ**

<b>ภาพประกอบ</b>		<b>หน้า</b>
1	ตารางแสดงการแบ่งเงินออเรชั่นของนักวิชาการ	34
2	กรอบแนวคิดการวิจัย	50

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

จากกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา มีเป้าหมายสำคัญประการหนึ่ง คือ มุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพราะคนเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาทุกด้าน ดังนั้นการพัฒนาคน จึงต้องพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี กล่าวคือมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี และสามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ ในขณะเดียวกันต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนที่มีความพร้อม ที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากรายงานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพบว่า โดยรวมความสามารถในการแข่งขันของคนไทยทั่วไปดีขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ แต่คุณภาพชีวิตและสภาพสังคมไทยกลับต่ำลงอย่างมาก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ นอกจากนี้ยังให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตของคน เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่นๆ ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงออกถึงสติปัญญาความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศ และความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะทำให้มี สภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ส่งผลให้การทำงานติดตามไปด้วย จึงกล่าวได้ว่าการทำให้บุคลากรมีคุณภาพ เป็นองค์ประกอบแห่งความสำเร็จที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์การ ดังคำกล่าวที่ว่า “คนที่มีคุณภาพ เป็นกุญแจสำคัญที่ไขไปสู่ความสำเร็จขององค์การ” (เบญจรงค์ บำรุงสุข, 2542) ซึ่งองค์การทุกแห่งพยายามเป็นอย่างยิ่งในการคัดสรรบุคลากรที่มีศักยภาพและดึงความสามารถของบุคลากรเหล่านั้นให้ออกมาอย่างเต็มประสิทธิภาพและรักษามูลค่าเหล่านั้นไว้กับองค์การให้ได้มากที่สุด โดยวิธีการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์การจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างบุคลากรและองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมถึงการสร้างความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกคือ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเราทำงานอย่างมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น จึงมีความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสในการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานของรัฐ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะส่งผลให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังใจ กำลังกาย และสติปัญญา ให้กับงานที่ทำซึ่งได้แก่ ประโยชน์สุขของประชาชนด้วย ในขณะเดียวกัน หากข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ ข้าราชการเหล่านั้นก็จะขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เอาใจใส่ต่อการทำงาน ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ และอาจเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อการปฏิบัติราชการได้อย่างไรก็ดี การบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน นอกจากผู้บริหารต้องเข้าใจและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ยังจำเป็นต้องเข้าใจความต้องการที่แตกต่างกันของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุอีกด้วย เนื่องจากความแตกต่างของแต่ละช่วงอายุหรือเจนเนอเรชัน (Generations) ของบุคลากรที่แตกต่างกันจะส่งผลให้มีการหล่อหลอมแนวคิด ทักษะคติ ค่านิยม พฤติกรรม ตลอดจนมีความต้องการในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน ทำให้การทำงานร่วมกันย่อมเกิดมุมมองในการทำงานที่ไม่สอดคล้องกันหรือส่งผลให้เกิดความขัดแย้งอยู่บ่อยครั้ง

ดังที่กล่าวมาแล้วว่าบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว รวมถึงเป็นจุดแข็งและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ แต่ในปัจจุบันองค์การต่างๆ กำลังเผชิญปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างบุคลากรที่ประกอบไปด้วยคนหลากหลายช่วงอายุ (Generations) กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomer) ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2489-2507 กลุ่มเจนเอ็กซ์ (Generation X) ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508-2522 และกลุ่มเจนวาย หรือที่เรียกว่า Millennials (Generation Y) ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2540 ซึ่งตอนนี้ได้ทยอยจบการศึกษาและก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน ส่งผลให้ปัจจุบันโครงสร้างบุคลากรในแต่ละองค์การกำลังเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เพราะกลุ่มเจนวายเป็นบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีเริ่มมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส ซึ่งมีอายุ 53-71 ปี ที่เคยเป็นกลุ่มบุคลากร

ส่วนใหญ่ขององค์กรได้ทยอยหมดไปจากการเกษียณอายุ เป็นผลให้อัตราส่วนของบุคลากรในแต่ละกลุ่มองค์กรเปลี่ยนไป เพราะฉะนั้น การที่คน 3 ช่วงอายุต้องมาใช้ชีวิตการทำงานร่วมกันในองค์กร บางครั้งทำให้เกิดปัญหาความไม่พอใจ ความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจในความต้องการซึ่งกันและกัน และกลายเป็นปัญหาการทำงานร่วมกันในที่สุด เพราะคนแต่ละช่วงอายุมีบุคลิกภาพที่ถูกหล่อหลอมมาจากพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม ที่แตกต่างกัน รวมทั้งมีลักษณะพื้นฐาน รูปแบบการใช้ชีวิต รูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้บุคคลมีทัศนคติและความต้องการแตกต่างกัน (นพคุณ นิศามณี, 2547) กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส หรือ Gen B ซึ่งอายุประมาณ 53 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่เริ่มเข้าสู่ผู้สูงอายุแล้ว มีลักษณะนิสัยขอดทน จริงจัง เพราะอยู่ทันช่วง ที่ได้เห็นความลำบากของพ่อแม่ ในด้านการทำงานกลุ่ม Gen B ถือว่าเป็นคนที่สู้งานมากที่สุด มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความบริสุทธิ์ใจ มีความอดทน ให้ความสำคัญกับงาน มุ่งมั่นทำงานกว่าจะประสบความสำเร็จ ชอบพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เนื่องจากเป็นเจนเนอเรชั่น ที่จำนวนประชากรเยอะ ต้องแข่งขันกันทำงาน ทำงานทำ จึงจะเห็นได้ว่าคน Gen B ขอมทำงานหนักเพื่อให้เห็นตัวเองประสบความสำเร็จ วางรากฐานให้กับครอบครัวในอนาคต โดยอาจคาดหวังว่าไม่ยากให้คนรุ่นต่อไปยากลำบากเหมือนตัวเอง และข้อดีของคน Gen B ที่ผู้บริหารในองค์กรชอบมากที่สุดคือ ไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ในส่วนของพฤติกรรมการใช้ชีวิตก็เป็นไปอย่างเรียบง่าย ไม่หิวหิว รักครอบครัว กลุ่มเจนเอ็กซ์ หรือ Gen X คือ กลุ่มคนที่มีอายุ 39 ปีขึ้นไป คนกลุ่มนี้เกิดมาในช่วงที่ไม่ลำบาก การใช้ชีวิตของคนรุ่นนี้จึงเริ่มมีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องกับบ้างเล็กน้อย ในด้านการทำงาน ยุคนี้เริ่มมีทัศนคติในการทำงานเปลี่ยนไป โดยมองว่างานไม่ใช่ทุกอย่างของชีวิต คน Gen X มีความทะเยอทะยานก็จริง แต่ก็รู้สึกลัวชีวิตควรมีอิสระ ดังนั้นการทำงานจึงทำไปตามหน้าที่ หากทำแล้วไม่ก้าวหน้าก็เปลี่ยนงาน ไม่ได้ภักดีต่อองค์กรเหมือนคนรุ่นก่อน แต่สิ่งที่เป็นเสน่ห์ของคนกลุ่มนี้คือ หันมาให้ความสำคัญกับครอบครัวมากขึ้น มองว่าครอบครัวสำคัญที่สุด จะเห็นได้ว่าคนรุ่นพ่อแม่หรือญาติผู้ใหญ่มักจะรักคนในครอบครัว ทำอะไรจะคิดถึงครอบครัว นอกจากนี้สิ่งที่แตกต่างอีกอย่างของคน Gen X คือรู้จักการพักผ่อน หาความสุขให้ตัวเองมากขึ้น และกลุ่มเจนวาย หรือ Gen Y คือ กลุ่มคนที่มีอายุ 21 ปีขึ้นไป เกิดมาพร้อมกับยุคเทคโนโลยีที่เพียบพร้อมเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ด้วยสภาพแวดล้อมที่เกิดมาท่ามกลางเทคโนโลยี ทำให้คนรุ่นนี้มีความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยี แต่ในขณะเดียวกันการให้ความสำคัญกับสังคมรอบข้างน้อยลง ลักษณะนิสัยของคนกลุ่มนี้ยังใจร้อน กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น มีความคิดเป็นตัวของตัวเอง ชอบความท้าทายแต่มีนิสัยใจร้อน ไม่ชอบการขู่ขู่ขู่บังคับ มีค่านิยมที่ต่างจากคนรุ่นก่อนทั้งในเรื่องการดำเนินชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงานคน Gen Y ถือเป็นกำลังสำคัญขององค์กรยุคใหม่ เพราะคนกลุ่มนี้เน้นการทำงานเชิงรุก ใช้ทักษะทางความคิด มีระบบการจัดการที่ดีในแบบฉบับของคน Gen Y แม้นิสัยจะไม่ชอบงานหนัก

แต่มีความสามารถในด้านการใช้ความคิดสร้างสรรค์และการต่อสู้กับความท้าทาย มีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ทำให้ผลงานของคน Gen Y มีความแปลกใหม่ และดึงดูดความสนใจ แต่ในเรื่องความภักดีต่อองค์กรอาจสู้คนรุ่น Baby Boomer ไม่ได้ เพราะคนรุ่นใหม่ยังทำงานเก่งยังต้องการความก้าวหน้า หากที่เดิมทำแล้วรู้สึกไม่ขยับไปไหนหรือไม่มีคนเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น คน Gen Y ก็พร้อมที่จะหาที่ทำงานใหม่ทันที

อย่างไรก็ตามบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันล้วนมีจุดเด่นที่แตกต่างกัน ความไม่เข้าใจกันจึงไม่ใช่เรื่องแปลกในองค์กร แต่ทางออกที่ดีคือการเปิดใจเรียนรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชัน เพื่อให้อยู่ร่วมกันและร่วมมือกันทำงานได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้ประกอบการด้านทรัพยากรบุคคลหันมาสนใจและให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรตามความหลาย องค์กรได้มีการกำหนดกลยุทธ์ในเรื่องความหลากหลายของบุคคล (Workforce Diversity) เช่น ช่วงอายุ เพศ การศึกษาและความสามารถพิเศษ เพิ่มเข้าไปในการบริหารเชิงกลยุทธ์ในงานทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การจ่ายค่าตอบแทน และการพัฒนาสายอาชีพ เป็นต้น

ภาครัฐ คือกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล ในการบริหารและพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จ ภาครัฐจึงเป็นระบบราชการขนาดใหญ่ที่มีการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางมีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีการแบ่งงานชัดเจนและมีระบบการควบคุมอย่างเข้มงวด ซึ่งเป็นระบบที่ใช้ได้ดีในอดีต แต่ในปัจจุบันสภาพสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ระบบราชการแบบเดิมๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้จึงมีการปรับเปลี่ยน โครงสร้างระบบราชการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับยุคโลกาภิวัตน์ (นวรรตน์ ณ วันจันทร์, 2548) โดยการปรับปรุงระบบโครงสร้างองค์กรใหม่ ออกแบบระบบงานใหม่ มีการปรับขนาดองค์กรให้เล็กลง ยุบรวมหน่วยงานที่ซ้ำซ้อน มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน จัดรูปแบบการบริหารงานแบบใหม่ให้มีการกระจายอำนาจและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ซึ่งในช่วงสิบกว่าปีที่ผ่านมารัฐบาล ได้มีการปรับเปลี่ยนระบบราชการ โดยการแบ่งระบบราชการออกเป็น 3 ส่วน คือ ระบบราชการส่วนกลาง เป็นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง มีหน้าที่คอยควบคุมดูแลการบริหารประเทศให้เป็นไปตามระบอบประชาธิปไตย ระบบราชการส่วนภูมิภาค เป็นการแบ่งอำนาจไว้ที่ส่วนภูมิภาค ซึ่งมีหน้าที่ตอบสนองนโยบายจากส่วนกลางและเป็นตัวกลางประสานการทำงานของระบบราชการส่วนกลางกับระบบราชการส่วนท้องถิ่น และระบบราชการส่วนท้องถิ่น เป็นการกระจายอำนาจในการบริหารด้านต่างๆ ไว้ที่หน่วยงานระดับท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ องค์กรบริหารส่วนตำบล (ทิพวัลย์ มานะศักดิ์, 2551)

ในประเทศไทยการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้นๆ เลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการบริหารจากรัฐได้ในระดับหนึ่งตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด และเทศบาลเมือง ถือเป็น การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลสำหรับเมืองขนาดกลาง จัดตั้งโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความสะอาด สร้าง บำรุงถนนและท่าเรือ ดับเพลิงและกู้ภัย จัดการศึกษา ให้บริการสาธารณสุข ตั้งคณสงเคราะห์ และรักษาวัฒนธรรมอันดีในท้องถิ่น นอกจากนี้อาจจัดให้มีสาธารณสุขปโภคและสาธารณสุขการอื่นๆ ได้ตามสมควร

“เทศบาลเมือง (ทม.)” เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลสำหรับเมืองขนาดกลาง จัดตั้งโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ท้องถิ่นที่จะได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลเมือง คือท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลาง หรือท้องถิ่นที่มีจำนวนราษฎรมากกว่า 10,000 คน และมีรายได้เพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลเมืองตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลได้ ไม่ต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์อื่นๆ ประกอบ รวมถึงท้องถิ่นบางแห่งที่ไม่ได้เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดและมีจำนวนราษฎรไม่ถึง 10,000 คน แต่มีฐานะเป็นเทศบาลเมือง เนื่องจากได้รับการจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายเทศบาลสมัยแรกๆ ซึ่งวางเกณฑ์ต่างจากปัจจุบัน (พระราชบัญญัติเทศบาล, 2496) มีเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาล ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานและนอกสำนักงาน ซึ่งภารกิจหลักของเทศบาลเมืองมีความเกี่ยวพันกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชน ตั้งแต่เกิดจนตาย ทั้งในเรื่องงานการทะเบียนราษฎร การสาธารณสุขปโภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้วยอำนาจหน้าที่ที่กล่าวมาทั้งหมด ทำให้บุคลากรของเทศบาลต้องมีการะงานมากขึ้นแต่ละวัน ประกอบกับการปฏิบัติงานที่ต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองท้องถิ่น ก่อให้เกิดความเครียด การลาออกจากงาน การโยกย้าย ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง รวมถึงความแตกต่างของบุคลากรซึ่งในปัจจุบันมีคนรุ่นใหม่เข้าไปทำงานในหน่วยงานภาครัฐมากขึ้น ความต่างของช่วงอายุเป็นอีกหนึ่งปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การ ด้วยเหตุนี้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ทำให้มีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นที่ต้องประสานงานกันอีกด้วย

หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำส่งผลให้ขาดการกระตือรือร้นในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงาน จึงนับได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นหัวใจสำคัญของปัญหาที่ผู้บังคับบัญชาขององค์การควรทราบก็คือความเข้าใจในความแตกต่างของบุคลากร เพราะเป็นปัญหาสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่และเป็นแนวคิดสำคัญที่กำลังได้รับความสนใจเป็นอย่างมากโดยเกณฑ์การให้รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) ในเรื่องการบริการทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงความต้องการและความหลากหลายของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างด้านเพศ การศึกษา และอายุ ดังนั้นหากผู้บริหารองค์การสามารถจัดการกับความแตกต่างที่มีอยู่ภายในตัวบุคลากรทุกคนที่มีช่วงอายุต่างกัน มีบุคลิกภาพต่างกัน รวมถึงมีความต้องการปัจจัยจิตใจที่ต่างกัน โดยทำให้บุคลากรในองค์การทุกกลุ่มไม่ว่าจะเป็นคนรุ่นเก่า คนรุ่นกลาง หรือคนรุ่นใหม่ ที่มีบทบาทความสำคัญแตกต่างกันออกไปในแต่ละสายงาน แต่ละระดับ รวมถึงตัวผู้บริหารขององค์การเปิดใจยอมรับความแตกต่าง พร้อมทั้งเข้าใจถึงความต้องการซึ่งกันและกัน ประสานจุดเด่นของแต่ละช่วงอายุและนำออกมาใช้ประโยชน์โดยคำนึงถึงเป้าหมายส่วนรวมขององค์การมากกว่าส่วนตน จะทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทำให้บุคลากรในองค์การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ ลดปัญหาความขัดแย้งหรือการปะทะกันระหว่างความคิดและค่านิยมของคนต่างช่วงอายุที่แตกต่างกันลงได้ ทำให้ทรัพยากรบุคคลขององค์การพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้าด้วยกัน เพื่อสร้างความเจริญมั่นคงให้กับองค์การและบุคคล โดยมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคต ดังนั้นการศึกษามูลค่าบุคลากรเทศบาลที่มีช่วงอายุที่ต่างกัน และการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล เช่น ผลตอบแทน ความมั่นคง ความก้าวหน้าในงาน ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน หรือด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมที่แตกต่างกัน จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานเทศบาลมีความผูกพันกับการทำงาน และองค์การมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลแต่ละช่วงอายุ กรณีศึกษาเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อเป็นข้อมูลที่สามารถนำไปขยายผลต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงการวางแผนแนวทางแก้ไขให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่ดี ก่อให้เกิดความผูกพันในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรโดยรวมต่อไป



## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันในการทำงานของแต่ละกลุ่มช่วงอายุของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของแต่ละกลุ่มช่วงอายุของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

## สมมติฐาน

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา แต่ละช่วงอายุ อยู่ในระดับสูง
2. ความผูกพันในการทำงานของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา แต่ละช่วงอายุ อยู่ในระดับสูง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา แต่ละช่วงอายุ อยู่ในระดับสูง

## ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในการทำงานของบุคลากรแต่ละช่วงอายุขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ดียิ่งขึ้น
2. นำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานแก่หน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาโดยใช้แนวคิดของ Richard E. Walton (1975) ซึ่งกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ลักษณะได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้อย่างดี
4. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
6. ประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรม
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือนุคลากรของเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ทั้งหมด 5 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลเมืองบ้านพรุ เทศบาลเมืองคลองแห เทศบาลเมืองควนลัง เทศบาลเมืองคอหงส์ และเทศบาลเมืองทุ่งตำเสา จำนวนบุคลากรทั้งหมด 551 คน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 232 คน ตามสูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1937)

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

#### 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการด้านสังคม
6. ธรรมเนียมในองค์กร

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
8. งานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

### 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันในการทำงาน 5 ด้าน คือ

1. ความเชื่อในคุณค่าของงาน
2. ความรับผิดชอบต่องาน
3. การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน
4. เวลาที่ให้กับงาน
5. การมีส่วนร่วมในงาน

### 3.3 ตัวแปรควบคุม ได้แก่ ช่วงอายุ 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ที่เกิดช่วงอายุปี พ.ศ. 2489-2507
2. กลุ่มเจนเนอเรชั่น X ที่เกิดช่วงอายุปี พ.ศ. 2508-2520
3. กลุ่มเจนเนอเรชั่น Y ที่เกิดช่วงอายุปี พ.ศ. 2521-2538

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**1. คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยรวม คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคุณลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากรทุกระดับของเทศบาลเมือง ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยอาศัยองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

**1.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ** หมายถึง การที่บุคลากรได้รับรายได้ และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามมาตรฐานทางสังคมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

**1.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ไม่เสี่ยงต่ออันตรายและมีการส่งเสริมสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ

**1.3 การพัฒนาศักยภาพของบุคคล** หมายถึง การที่บุคลากรได้มีโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ และได้รับการฝึกอบรมทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ได้ทำงานที่มีความท้าทาย งานที่ใช้ทักษะความสามารถที่หลากหลาย และงานที่ใช้ความเป็นตัวเองในการปฏิบัติงาน

**1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** หมายถึง การที่หน่วยงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและมีความเป็นไปได้ที่จะมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งที่ปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นคงในชีวิต

**1.5 การบูรณาการด้านสังคม** หมายถึง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศที่ทำงานมีความเป็นมิตร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและการยกย่อง รวมทั้งมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

**1.6 ธรรมเนียมในองค์กร** หมายถึง การใช้หลักธรรมเนียมในการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการทำงาน การเคารพสิทธิส่วนบุคคลโดยการเก็บข้อมูลต่างๆ อย่างเป็นความลับ รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารและสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี

**1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว** หมายถึง การจัดสรรเวลาในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม ทั้งเวลาที่ใช้ในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาพักผ่อน เวลาสำหรับครอบครัว และเวลาที่ใช้กับสังคม

**1.8 งานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม** หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าจะงานที่ทำกับองค์กรที่ทำงานอยู่ มีส่วนในการรับผิดชอบต่อสังคม เป็นประโยชน์ต่อสังคม จนเกิดความภาคภูมิใจในงานและองค์กรของตน

**2. ความผูกพันในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรต่อการทำงานในลักษณะที่ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคลากรจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ และกำลังสติปัญญา เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและองค์กรมีประสิทธิผล

**2.1 ความเชื่อในคุณค่าของงาน** หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่งานเป็นสิ่งสำคัญเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต และสถานการณ์ในงานทั้งหมด มีผลต่อภาพลักษณ์ของบุคคลนั้น ไม่ว่าจะเป็น ลักษณะงาน ผู้ร่วมงาน เวลา หรือสถานที่ทำงาน และเป็นค่านิยมในงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

**2.2 ความรับผิดชอบต่องาน** หมายถึง ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ต่องานที่ทำอยู่ ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในงาน มีความทะเยอทะยานในงาน ไม่หลีกเลี่ยงงาน มีความพยายามในการปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิม และคิดหาวิธีจะทำงานให้ดีขึ้น

**2.3 การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน** หมายถึง ให้ความสำคัญกับงาน โดยให้ความสนใจ ทุ่มเทให้กับงาน และคิดว่าตนเองเหมาะสมกับงานมากที่สุด มีความผิดพลาดในการทำงานน้อย และทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือความสำเร็จในงานของตนและองค์กร

**2.4 เวลาที่ให้กับงาน** หมายถึง ความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นคุ้มค่า คุ้มกับเวลาที่เสียไป จะมีเวลาให้กับงานมากโดยเริ่มทำงานเร็วกว่าปกติ และเลิกงานช้ากว่าปกติ

**2.5 การมีส่วนร่วมในงาน** หมายถึง ความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในงานและคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร มีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน และการเสนอแนวคิด วิธีการหรือการตัดสินใจเพื่อนำไปปรับปรุงงาน

**3. ช่วงอายุ (กลุ่มเจนเนอเรชั่น)** หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วงอายุต่าง ๆ โดยคนที่เกิดในช่วงอายุเดียวกัน มีการประสบการณ์จากการพบเจอเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความปรารถนา ที่ต้องการการตอบสนองที่แตกต่างกัน

**3.1 กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers)** หมายถึง บุคลากรที่เกิดช่วงปี พ.ศ.2489-2507

**3.2 กลุ่มเจนเนอเรชั่น X** หมายถึง บุคลากรที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2508-2520

**3.3 กลุ่มเจนเนอเรชั่น Y** หมายถึง บุคลากรที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2521-2538

**4. บุคลากร** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

**5. เทศบาลเมือง** หมายถึง เทศบาลเมืองซึ่งจัดตั้งโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองบ้านพรุ เทศบาลเมืองคอหงส์ เทศบาลเมืองคลองแห เทศบาลเมืองควนลัง และเทศบาลเมืองทุ่งตำเสา

## บทที่ 2

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ: กรณีศึกษาเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดของหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากร
3. แนวคิดเกี่ยวกับช่วงอายุ (Generations)
4. แนวคิดและการบริหารงานบุคลากรของเทศบาลเมือง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ดังนั้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่งที่องค์กรมีอยู่การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยพบว่า มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายหรือคำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้อย่างแตกต่างและหลากหลาย ดังนี้

วัลลภ ปรัชญาสันติ (2545) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตว่าสามารถแบ่งออกได้ 2 ระดับ คือ ความหมายอย่างกว้าง และความหมายอย่างแคบ คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนทำงาน สอดคล้องกับ กนกวรรณ ชูชีพ (2551) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายแบบกว้างว่าครอบคลุมถึงความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ในลักษณะของความสัมพันธ์การตอบแทนที่องค์กรได้มอบสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและลักษณะงานที่มีคุณภาพให้ผู้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร และ สุเนตร นามโคตรศรี (2553) ให้คำจำกัดความว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายอย่างแคบคือ ผลที่มีต่อคนงานซึ่งหมายถึง การปรับปรุงองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับสร้างเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในการงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน สอดคล้องกับ ปิ่นปัทมา ครุฑพันธ์ (2550) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจมีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี เป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์กร ได้มีการจัดรูปแบบการทำงานที่สนองความต้องการของพนักงานทั้งร่างกายและจิตใจ ส่วนพนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม อันเกิดจากการที่องค์กรสนองตอบความต้องการของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน สุขภาพและความพึงพอใจของพนักงาน รวมถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย และในส่วนของ วงเดือน เลหาวัฒนาภิญโญ และคณะ (2552) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคคลซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิต เพราะได้รับการตอบสนองด้านความต้องการพื้นฐานและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคลต่อไป

สำหรับ พิสิฐฐ วงศ์นากนกร (2549) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความรู้สึกรักของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุขซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข และมีความสุขเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ดังนั้น จากความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีคุณค่า และมีคุณภาพที่ดีทำงานด้วยความพึงพอใจ อันเกิดจากได้รับการตอบสนองความต้องการของพนักงานจากองค์กรที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ทั้งทางด้านปัจจัยพื้นฐานและความพึงพอใจในการทำงาน รวมไปถึงประสิทธิผลขององค์กร ส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจ ความรักความผูกพันกับงาน ขอมสละทั้งแรงกายแรงใจ อุทิศตนทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

#### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL)

สำหรับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานจากการศึกษาค้นคว้าของผู้วิจัยพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ซึ่งน่าสนใจ ดังนี้

นิติพล ภูติโชติ (2556) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการบริหารองค์กรในการช่วยลดความขัดแย้ง ลดการลาออกจากงาน การขาดแคลนบุคลากร และปัญหาอื่นๆ สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่พนักงานทุกคนในองค์กรต้องการ มีดังนี้

1. ความเท่าเทียมและเป็นธรรมในค่าตอบแทนที่ได้รับ กล่าวคือ พนักงานต้องการผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ทางบริษัทจ่ายให้ด้วยความเป็นธรรม ไม่มีการเอาเปรียบพนักงาน และค่าตอบแทนต่างๆ ต้องจ่ายให้พนักงานทุกคนเสมอภาคกัน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคน



2. สภาพความปลอดภัยและความสุขในการทำงานที่ดี กล่าวคือสภาพการทำงานที่มีอันตรายและมีความเสี่ยงสูงมักจะทำให้พนักงานเกิดความเครียดและส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานน้อยลงทั้งนี้เนื่องจากพนักงานจะไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานเพราะจะเกิดความกังวลและเกิดความกลัวเกี่ยวกับความไม่ปลอดภัยที่จะเกิดกับตนเอง

3. ความมั่นคงของงาน กล่าวคือ พนักงานทุกคนต้องการงานที่มีรายได้แน่นอนและมั่นคงเพื่อให้สามารถเลี้ยงดูครอบครัวของตนเองได้ เพราะหากทำงานที่ไม่มั่นคงจะทำให้พนักงานเกิดความไม่มั่นใจในรายได้ที่จะนำมาเลี้ยงดูครอบครัว

4. การทำงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถ กล่าวคือ พนักงานโดยทั่วไปมักต้องพัฒนาระดับความสามารถของตนเองในการทำงาน ซึ่งมีพนักงานจำนวนไม่น้อยที่มีศักยภาพพร้อมที่จะพัฒนา แต่ไม่ได้รับโอกาสจากผู้บริหาร จึงทำให้พนักงานไม่สามารถพัฒนาศักยภาพตนเองได้ และยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

5. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ กล่าวคือ พนักงานทุกคนมักจะคาดหวังต่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อรายได้และอนาคตที่ดี ซึ่งหากทำงานแล้วไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าพนักงานก็จะทำงานให้ผ่านไปวันๆเพราะไม่มีจุดหมายและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ต่ำลง

6. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี กล่าวคือ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การระบายอากาศ และอื่นๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มักจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เพราะหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีย่อมจะส่งผลเสียต่อสุขภาพและการปฏิบัติงานของพนักงาน

7. การมีสิทธิและความชอบธรรมของพนักงาน กล่าวคือ การที่พนักงานมีสิทธิเสรีภาพและได้รับความเป็นธรรมต่างๆที่ควรได้ตามพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตย

8. การมีเวลาให้ครอบครัว กล่าวคือ ในการทำงานพนักงานควรมีเวลาให้กับครอบครัว รวมถึงควรมีวันหยุดพักผ่อน เพราะหากพนักงานเคร่งเครียดกับงานจนไม่มีเวลาให้ครอบครัว ก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงานและครอบครัว

9. องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม กล่าวคือ องค์กรที่มีการดำเนินงานโดยมีความรับผิดชอบต่อสังคมและไม่ทำความเดือดร้อนให้กับสังคม ย่อมจะได้รับการสนับสนุนและอยู่ร่วมกับสังคมได้นาน ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมานี้จะส่งผลต่อพนักงานในองค์กร

10. องค์กรที่ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ กล่าวคือ การที่องค์กรได้ผลิตสินค้าและบริการที่ดีมีประโยชน์ให้กับลูกค้าโดยไม่เอาเปรียบลูกค้า ย่อมเป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานของพนักงานเช่นกัน

ในขณะที่ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการทำให้พนักงานมีความพึงพอใจใน 8 ด้าน ต่อไปนี้

1. ความเท่าเทียมมีความเป็นธรรมในค่าตอบแทนที่ได้รับ
2. สภาพความปลอดภัย และมีสุขภาพการทำงานที่ดี
3. การทำงานที่ได้มีการพัฒนาขีดความสามารถ
4. การได้รับโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นใจในงาน
5. การมีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี
6. การได้รับสิทธิและความชอบธรรม
7. การทำงานที่มีเวลาพักผ่อนและมีเวลาให้กับครอบครัว
8. งานที่องค์กรมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม

Walton (1975 อ้างถึงใน ขวัญตา พระธาตุ, 2554) กล่าวว่า องค์กรประกอบที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยส่วนสำคัญ 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเพียงพอกับการดำรงชีวิตและมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงาน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่จะส่งผลให้การทำงานและสุขภาพไม่ดี กล่าวคือควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการควบคุมเกี่ยวกับเสียงและการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Developing and Human Capacities) กล่าวคือ ควรให้โอกาสพนักงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถของตนเองซึ่งจะทำให้พนักงานเห็นคุณค่าในตนเองและเกิดความท้าทายในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) คือการสร้างโอกาส การเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและการสร้างความมั่นคงในการทำงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานให้ได้มีโอกาสศึกษา ใช้ความรู้และความสามารถใหม่ๆรวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งและการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) กล่าวคือ เป็นลักษณะของการมีความสัมพันธ์ทางสังคมกับกลุ่มผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การนำหลักธรรมนูญมาใช้ในการปฏิบัติงาน การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความอิสระในด้านการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์การ

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) คือ การแบ่งเวลาให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต ทั้งเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาให้กับสังคม

8. งานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) กล่าวคือ ระดับความรู้สึกรู้สึกของพนักงานว่างานและองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีประโยชน์ต่อสังคม มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในงานและองค์การของตนเอง

Wyatt and Wah (2001) กำหนดดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของชาวสิงคโปร์ เป็น 4 มิติ คือ

1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (Favorable Work Environment)
2. ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและความเป็นอิสระ (Personal Growth and Autonomy)
3. ลักษณะงาน (Nature of Job)
4. โอกาสที่น่าสนใจ และความร่วมมือในการทำงาน (Stimulating Opportunity and Co-Workers)

Casio (2003) ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบายใจ สภาพแวดล้อม การทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างบรรยากาศการทำงานให้คนงานมีความสุขกับงาน มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วยนอกจากนั้น เขาเสนอว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานสามารถสร้างผลิตภาพ (Productivity) และผลกำไร (Profits) โดยคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดีต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน (Job Security) บุคลากรต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ ไม่มีการเลิกจ้างบุคลากรโดยที่บุคลากรสามารถทำงานได้ตามปกติรวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับบุคลากร (Employees Retirement Program)
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Safe Environment) ระบบการทำงานที่มีการจัดการเรื่องความปลอดภัยให้บุคลากรในรูปของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย มีโปรแกรมดูแลเรื่องความปลอดภัยของบุคลากรโดยเฉพาะ
3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable Compensation) ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับต้องเป็นผลตอบแทนที่เทียบกับองค์กรอื่นที่ประกอบธุรกิจลักษณะเดียวกันได้
4. ความภาคภูมิใจ (Pride) องค์กรที่บุคลากรทำงานต้องสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร เป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมในการดูแลประชาชนให้มีความร่วมมือในการรักษาสภาพแวดล้อม และให้ความร่วมมือกับทางการ
5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Participation) บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนาให้มีความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน
6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Development) มีการประชุม อบรม ให้ความรู้ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง
7. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) เปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบเป็นรูปธรรม

8. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (Communication) มีการติดต่อสื่อสารการให้ข่าวสารที่ชัดเจนถูกต้องและเพียงพอ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเดียวกันไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่มหรือทั่วทั้งองค์กร

9. การมีสุขภาพที่ดี (Wellness) มีศูนย์พยาบาลสำหรับรักษาผู้ป่วย ศูนย์ทันตกรรม รวมถึงโปรแกรมการดูแลสุขภาพ โปรแกรมสันทนาการ และโปรแกรมให้คำปรึกษา เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี

Stone (2003) กล่าวว่าสิ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและการทำให้ได้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้นควรต้องคำนึงถึงการบริการงานและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานควรจะต้องพิจารณาในเรื่อง

1. การตอบแทนที่เหมาะสม (Adequate Remuneration) เพื่อให้บุคลากรสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ตามสภาพของสังคม

2. มีสภาพแวดล้อมที่ดี (Safe and Healthy Environment) โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ

3. การพัฒนาความสามารถ (Development of Human Capabilities) เป็นการให้โอกาสสำหรับบุคลากรที่จะได้พัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงานที่เป็นที่พอใจ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) บุคลากร จะคำนึงถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงปลอดภัยในงาน

5. ความมีสิทธิ (Constitutionalism) บุคลากรมีความรู้สึกมีศักดิ์ศรีในการทำงาน

6. การยอมรับ (Respect) จากองค์กร รวมทั้งสิทธิที่จะแสดงออกและได้รับการปกป้องตามสิทธิ

7. ความสมดุลของชีวิต (Total Life Space) บุคลากรจะมองในความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตครอบครัว เพื่อลดความเครียดในการทำงาน

8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance) บุคลากรจะพิจารณาประเด็นของความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อสนองความต้องการของบุคลากร ผู้มารับบริการ คู่แข่งและชุมชนร่วมกับสถาบันเสริมสร้างจิตความสามารถของมนุษย์

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมดที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคลในขณะทำงาน โดยมีความสัมพันธ์สอดคล้องระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของพนักงานตามช่วงอายุ ภูมิศึกษา เทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกแนวคิดของ Walton (1975 อ้างถึงใน ขวัญตา พระธาตุ, 2544) ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ผู้วิจัยพิจารณาแล้วว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดที่ใช้กันอย่างแพร่หลายและมีเนื้อหาที่ครอบคลุมด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างสมบูรณ์

ตาราง 2.1 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงาน	นิตพัล กูตีโชติ (2556)	เนตรพัฒน์ ยาริธา (2556)	Richard E. Walton (1975)	Casio (2003)	Stone (2003)
1. ความเท่าเทียมและเป็นธรรมใน ค่าตอบแทนที่ได้รับ	✓	✓	✓	✓	✓
2. สภาพความปลอดภัยและความสุข ในการทำงานที่ดี	✓	✓	✓	-	-
3. ความมั่นคงของงาน	✓	-	✓	✓	✓
4. การทำงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาขีด ความสามารถ	✓	✓	✓	✓	✓
5. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	✓	✓	✓	-	✓
6. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี	✓	✓	-	✓	✓
7. การมีสิทธิและความชอบธรรมของ พนักงาน	✓	✓	-	-	✓

องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงาน	นิตินิต คูตีไซตี (2556)	เนตรพัทยา ยวิราช (2556)	Richard E. Walton (1975)	Casio (2003)	Stone (2003)
8. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว	✓	✓	✓	-	✓
9. องค์การที่มีความรับผิดชอบต่อ สังคม	✓	✓	✓	-	✓
10. องค์การที่ผลิตสินค้าและบริการที่ มีคุณภาพ	✓	-	-	-	-

### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากร

#### ความหมายของความผูกพันในการทำงาน

ความผูกพัน หมายถึง การที่บุคคลมีพลังงานและมีจิตสำนึกในการมุ่งเน้นสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งแสดงให้เห็นได้ว่า มีความคิดริเริ่มส่วนบุคคล มีการปรับตัว มีความพยายาม และมีความแน่วแน่ เพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันกับความพึงพอใจ Macey (2009) ได้กล่าวถึงความผูกพันว่ามีความแตกต่างจากความพึงพอใจ เพราะความผูกพันเกี่ยวข้องกับพลังงานทั้งสองด้าน คือ ด้านในของบุคคลคือ พลังงานด้านจิตใจ (Psychic Energy) และส่งผลให้ผู้อื่นได้เห็นคือ พลังงานด้านพฤติกรรมการแสดงออก (Behavioral Energy)

นั่นคือเมื่อบุคลากรเกิดความผูกพัน จะมีความใส่ใจในหน้าที่การงานอย่างจดจ่อและทุ่มเทอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย มีความกระตือรือร้น รู้สึกว่าตนเองมีประสิทธิภาพ ไม่ใช่แค่ความพึงพอใจ แต่จะรู้สึกว่าคุณค่าขององค์การ บุคลากรอื่นจะสังเกตเห็นได้ว่า ผู้ที่มีความผูกพันจะมีความคิดริเริ่มและทำในสิ่งที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ มีการขยายขอบเขตความคิดและการทำงานของตนเพื่อตอบสนองความต้องการใหม่ๆ มีการเพิ่มพูนทักษะที่มีความสำคัญกับบทบาทของตนเองและพันธกิจขององค์การ มีความพยายามไม่ลดละต่ออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

หลัก 4 ประการที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันของบุคลากร คือ

1. บุคลากรมีความสามารถในการผูกพัน (The Capacity to Engage) หมายถึง มีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในองค์กร สร้างโอกาสในการเรียนรู้ และมีการช่วยเหลือบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่ใช่เรียกร้องให้บุคลากรทำงานเพิ่มขึ้น แต่เป็นการสร้างพื้นฐานเพื่อความยั่งยืนของพลังงานและความคิดริเริ่มของบุคคล ทำให้บุคลากรมีพลังงานในการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายและต่อสู้กับอุปสรรค

2. บุคลากรมีแรงจูงใจในความผูกพัน (The Motivation to Engage) ความผูกพันเกิดจากบุคลากรได้ทำงานที่ตนสนใจ มีความท้าทาย มีความหมาย ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ ตรงกับค่านิยมส่วนบุคคล และได้รับการดูแลด้วยความยุติธรรม ได้รับการยอมรับและเมตตา ซึ่งจะส่งผลให้อัตราการลาออกของบุคลากรลดลง

3. บุคลากรมีเสรีภาพในความผูกพัน (The Freedom to Engage) ความผูกพันเกิดจากบุคลากรรู้สึกปลอดภัยว่าจะไม่ถูกลงโทษถ้าเกิดความผิดพลาดในการริเริ่มทำอะไรๆ ความรู้สึกปลอดภัยจะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจของบุคลากรที่มีกับองค์กร ไม่ว่าจะสถานการณ์ที่เลวร้าย มีความเสี่ยง และเกิดการเปลี่ยนแปลง

4. เน้นการสร้างยุทธศาสตร์เพื่อความผูกพัน (The Focus of Strategic Engagement) จะเกิดได้เมื่อบุคลากรรู้ว่าเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ขององค์กรคืออะไร มีจุดเน้นในเรื่องอะไร เพราะเหตุใด และเมื่อใด องค์กรมีการสื่อสาร และมีกระบวนการในการสร้างความเชื่อมโยง สอดคล้องเป้าประสงค์ของบุคลากรทุกระดับ เข้ากับเป้าประสงค์ขององค์กร เพื่อที่บุคลากรจะมีส่วนร่วม และมีความพร้อมในการทุ่มเทให้กับเรื่องดังกล่าว

ความรู้สึกของบุคลากรที่มีผูกพัน (The Feel of Engagement) คือมีจุดหมายที่สำคัญ (ความมุ่งมั่นสู่เป้าประสงค์ขององค์กร) มีจุดมุ่งเน้น (ให้ความสนใจและระลึกถึงเสมอ) มีความเข้มข้น (มีสมาธิ) และมีความกระตือรือร้น (การแสดงออกด้านบวก) รวมทั้งพฤติกรรมของบุคลากรที่มีความผูกพัน (The Look of Engagement) สังกัดได้จากการที่บุคคลมีความพยายามสูง(ทำงานหนักขึ้น ยาวนานขึ้น) ทำงานเชิงรุก (ให้ความร่วมมือดี ลงมือทำทันที) ขยายขอบเขต (เพิ่มความรับผิดชอบ) และพร้อมปรับเปลี่ยน (ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์)



สรุปได้ว่าเรื่องความผูกพันของบุคลากร คือความผูกพันไม่เกี่ยวเนื่องกับค่าตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับ เพราะนั่นเป็นเรื่องของความพึงพอใจ เช่น ได้รับค่าแรงที่เป็นธรรม การตอบสนองต่อความต้องการ มีความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น เรื่องของความผูกพันจะไม่นับว่าเป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคล แต่จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การได้รับความไว้วางใจ มีความยุติธรรม ทำงานที่มีความหมายและท้าทาย เป็นต้น ที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันและแสดงพฤติกรรมที่มีความผูกพันออกมา การจัดการกับความผูกพันได้ดี ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีความผูกพันในการทำงาน และทำให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขัน

ในการดำเนินชีวิตบุคคลต้องแสดงหลายบทบาทด้วยกัน งานก็เป็นอีกหนึ่งบทบาทหนึ่งที่บุคคลต้องเลือก แต่ไม่ใช่ทุกคนเสมอไปที่จะรู้สึกผูกพันกับงานที่ตนเองทำ จากการศึกษาพบว่า บุคคลที่รู้สึกผูกพันกับงานที่ตนเองทำนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการถ่ายทอดทางสังคมเกี่ยวกับงานนั้น ความผูกพันในการทำงานในที่นี้หมายถึงความรู้สึกคุ้นเคยและรับรู้ถึงความสำคัญของงานนั้น (Loscocco, 1989) แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานมีการขยายแนวคิดมาจากนักวิจัยและนักวิชาการ โดยพูดถึงเรื่องความผูกพันในแง่ที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร กลุ่มงาน อาชีพ และภาระหน้าที่เกี่ยวกับงาน นักวิจัยหลายคนพยายามศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงาน ซึ่งการศึกษาโดยส่วนใหญ่มักกล่าวถึงความผูกพันในการทำงานที่แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ ค่านิยมเกี่ยวกับงาน (Work values) ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) ความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment) และความผูกพันในอาชีพ (Professional commitment)

ความผูกพันในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีทางจิตวิทยาและสังคมวิทยา โดยนักจิตวิทยาจะสนใจเกี่ยวกับสภาวะการณ์ขององค์กร ที่จะทำให้เกิดความผูกพันในการทำงาน เช่น การรับรู้คุณค่าของงาน การนิเทศที่เหมาะสมและเพียงพอ เป็นต้น ส่วนนักสังคมวิทยา สนใจเกี่ยวกับเรื่องกระบวนการทางสังคม ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือของบุคคลเกี่ยวกับบรรทัดฐาน และคุณค่าของงาน มีผู้สนใจศึกษาความผูกพันในการทำงานมาตั้งแต่ในอดีต และได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล และผลผลิตขององค์กร

นักวิจัยส่วนใหญ่ให้ความเห็นตรงกันว่า ความผูกพันในการทำงานเป็นการแสดงเอกลักษณ์ทางจิตวิทยาที่บุคคลมีต่องาน และให้ความหมายตามมุมมองของจิตวิทยาและทางสังคมวิทยา ดังนี้

Paullay, Alliger & Stone-Romero (1994) และ Brown & Leigh (1996) ได้ให้ความหมายคล้ายกันว่า ความผูกพันในการทำงานเป็นระดับความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมกับการทำงานที่ทำในปัจจุบัน หรือระดับความสำคัญของงานที่มีต่อชีวิตบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกับ (Lawler & Hall, 1970) ที่ให้ความหมายว่า เป็นการแสดงลักษณะเฉพาะทางจิตวิทยาของบุคคลกับการทำงาน หรือระดับของสถานการณ์ในงานที่เป็นศูนย์กลางความสนใจของบุคคลนั้น ส่วน Lodahl & Kejner (1965) ให้ความหมายความผูกพันในการทำงานไว้ 2 ความหมาย คือ เป็นการแสดงลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีต่องาน วางานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาพลักษณ์โดยรวมของตน และคุณค่าของงานซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงาน และมีผลต่อความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

ความหมายที่เกี่ยวข้องกับด้านความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่านี้ จะคล้ายกับความหมายของ (Vroom, 1962) ที่กล่าวว่า เป็นความรู้สึกผูกพันทางอัตตาในงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าซึ่งเป็นผลจากการรับรู้ระดับของการปฏิบัติงานของตน หรือกล่าวได้ว่า ความรู้สึกที่ตนมีคุณค่าจะเพิ่มขึ้นถ้าการปฏิบัติงานดี และจะลดลงถ้าการปฏิบัติงานไม่ดี เช่นเดียวกับ Saleh & Hosek (1976) กล่าวว่าความผูกพันในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับงาน วางานเป็นสิ่งที่น่าสนใจในชีวิต งานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และงานที่ทำนั้นเข้ากันได้กับแนวคิดของตนเอง ทำให้เกิดความพร้อมและความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วน Kanungo (1979) ได้ให้ความหมายต่างออกไป ว่าความผูกพันในการทำงานเป็นระดับการแสดงเอกลักษณ์ทางจิตวิทยาที่บุคคลใช้เฉพาะกับงาน เป็นการรับรู้ถึงความต้องการและแสดงความสำคัญต่องาน รับรู้ว่าคุณภาพของงานมีผลต่อความต้องการด้านความพึงพอใจ

ความหมายของความผูกพันในการทำงาน ที่นักจิตวิทยาและนักสังคมวิทยาหลายคนได้ให้นิยามไว้นั้น มีทั้งด้านที่คล้ายคลึงและแตกต่างกัน มีผู้พยายามจะรวบรวมและนิยามให้ชัดเจนขึ้น ทั้งเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงาน และงานที่ทำเป็นหลักและงานทั่วไป (Brown, 1996)

ได้รวบรวม ศึกษางานวิจัยของนักวิชาการหลายคน พบว่าการให้คำนิยามในงานวิจัยส่วนใหญ่มักจะพัฒนามาจากแนวคิดพื้นฐานของ Lodah & Kejner (1965)

### ลักษณะของบุคคลที่มีความผูกพันในการทำงาน

ลักษณะของบุคคลที่มีความผูกพันในการทำงาน มีนักวิจัยหลายคนได้อธิบายตามหลักแนวคิดพื้นฐานของ Lodah & Kejner (1965) ซึ่ง Brown (1996) ได้รวบรวมและสรุปไว้ดังนี้

1. บุคลิกลักษณะของบุคคล บุคคลที่มีความผูกพันในการทำงาน สามารถอธิบายตามบุคลิก ลักษณะเด่นๆ ของบุคคลทั้ง 3 ประการ คือ จะเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมในงานสูง มีแรงจูงใจภายในสูง และมีความสำนึกในคุณค่าของตนเองสูง แต่ความผูกพันในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน หรือเงินเดือน ค่าจ้าง

2. ลักษณะของงานและพฤติกรรมควบคุมงาน บุคคลที่มีความผูกพันในการทำงาน มักจะพิจารณาถึงงานที่มีคุณค่าสูง มีความท้าทาย มีความหลากหลาย งานที่ใช้ทักษะสูง และสามารถมองเห็นลู่ทางความสำเร็จของงานนั้น บุคคลเหล่านี้จะมีสิทธิมีเสียงในการกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้นำที่ทำงาน ซึ่งจะเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตน สถานการณ์ในงานจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการในความก้าวหน้า และจะเป็นบุคคลที่ยึดมั่นผูกพันในงานสูง ไม่ว่าจะเป็งานโดยทั่วไป งานในวิชาชีพของตน และงานพิเศษที่ทำอยู่

3. ทศนคติของบุคคลต่องาน บุคคลที่มีความผูกพันในการทำงาน โดยทั่วไปมักพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเนื้องาน บุคคลประเภทนี้จะคงพอใจในงานแม้ว่าจะขาดความช่วยเหลือจากผู้นำที่ทำงาน ขาดการติดต่อสื่อสารหรือความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งในสถานการณ์เช่นนี้บุคคลที่มีความผูกพันในการทำงานต่ำ จะไม่มีความพึงพอใจในงาน และมีแนวโน้มที่อยากจะออกจากงานมากกว่าบุคคลที่ผูกพันในงาน

4. การรับรู้ในบทบาทของบุคคล บุคคลที่มีความผูกพันในการทำงานจะรับรู้บทบาทหน้าที่ในการงานของตน และมักจะไม่มีปัญหาเบื้องต้นเกี่ยวกับบทบาทที่ขัดแย้ง หรือบทบาทที่คาดหวังโดยบทบาทที่ขัดแย้งและบทบาทที่กำกวมจะไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

5. ลักษณะอื่นๆ โดยทั่วไปการเจ็บป่วยทางจิต ทางกาย หรือสังคม ของบุคคลที่มีความผูกพันในการทำงาน จะมีผลกระทบโดยตรงต่องานน้อยมาก โดยระดับความเครียด ความวิตกกังวล ภาวะแทรกซ้อนทางด้านสุขภาพ หรือความขัดแย้งในครอบครัวกับงาน จะพบน้อยในบุคคลเหล่านี้ โดยเฉพาะคู่สมรสที่มีความผูกพันในการทำงาน จะพบว่าเกิดความขัดแย้งในครอบครัวกับงานน้อย

นอกจากนี้พบว่าผู้ที่มีความผูกพันในการทำงาน จะพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในบรรยากาศองค์กรที่ดี และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้ให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจในงาน นำไปสู่การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในงาน ทำให้มีผลต่อระดับความผูกพันในการทำงาน และต่อผลผลิตของบุคคลและองค์กรที่เพิ่มขึ้นได้ (อุทัย เลาหวิเชียร, 2530)

#### การวัดระดับความผูกพันในการทำงาน

Lodah & Kejner (1965) ได้สร้างแบบวัดความผูกพันในการทำงานของบุคคล โดยประกอบด้วยลักษณะบุคคลที่ผูกพันกับงาน และการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ความเชื่อในคุณค่าของงาน บุคคลที่มีความผูกพันกับงาน จะมีความรู้สึกที่งานเป็นสิ่งสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต อาจกล่าวได้ว่า มีชีวิต หายใจ กิน นอน เป็นงาน และสถานการณ์ในงานทั้งหมด มีผลต่อภาพลักษณ์ของบุคคลนั้น ไม่ว่าจะ เป็น ลักษณะงาน ผู้ร่วมงาน เวลา หรือสถานที่ทำงาน และเป็นค่านิยมในงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

2. ความรับผิดชอบต่องาน บุคคลที่มีความผูกพันกับงาน จะมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำอยู่ จะซื่อสัตย์ต่องาน ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในงาน เป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยานในงาน กล้าเผชิญหน้ากับสิ่งที่ทำพลาดในงาน ไม่หลีกเลี่ยงงาน มีความพยายามในการปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิม และจะคิดหาวิธีอยู่เสมอว่าจะทำงานให้ดีขึ้นได้อย่างไร มีบ่อยครั้งที่จะนอนไม่หลับทั้งคืน เพราะคิดถึงเรื่องงาน ที่จะทำให้ดีขึ้นต่อไป

3. การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน บุคคลที่มีความผูกพันในการทำงานจะให้ความสำคัญกับงานมาก โดยให้ความสนใจ ทุ่มเทให้กับงาน และคิดว่าตนเองเหมาะสมกับงานมากที่สุด มีความผิดพลาดในการทำงานน้อย งานทำให้ได้รับผลประโยชน์ภายนอก คือรางวัล

ค่าตอบแทน และภายใน คือด้านจิตใจ ดังนั้นบุคคลจะเสียสละแรงกาย แรงใจ ให้กับการทำงาน และอุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือความสำเร็จในงานของตนและองค์กร

4. เวลาที่ให้กับงาน บุคคลที่มีความผูกพันกับงาน จะมีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นคุ้มค่า คຸ້ມกับเวลาที่เสียไป จะมีเวลาให้กับงานมากโดยเริ่มทำงานเร็วกว่าปกติ และบางครั้งจะทำงานจนเลยเวลาหรือทำงานโดยไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทน หรือรางวัลใดๆ ดังนั้นการขาดงาน ลางาน หรือการเจ็บป่วย ในบุคคลเหล่านี้จึงมีน้อย

5. การมีส่วนร่วมในงาน บุคคลที่มีความผูกพันในการทำงานจะมีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในงานและคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร จะนำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานเสมอ ในฐานะผู้มีส่วนร่วมในงานนั้น มีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน มักจะเสนอแนวคิด วิธีการ หรือการตัดสินใจเพื่อนำไปปรับปรุงงานเสมอ

ลักษณะของความผูกพันในการทำงานดังกล่าวนี้ เป็นลักษณะทางจิตวิทยาที่บุคคลมีต่องาน ซึ่ง Lodah & Kejner (1965) นำไปวัดระดับความผูกพันในการทำงานของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยสร้างแบบสอบถามและแบ่งระดับความผูกพันออกเป็น 3 ระดับคือระดับสูง ปานกลาง และต่ำ

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมดที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้ใช้ความหมายของความผูกพันในการทำงาน ของ Lodah & Kejner (1965) ที่ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ว่างานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตของตน เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรแต่ละช่วงอายุ และพิจารณาการวัดระดับความผูกพันในการทำงานตามแนวคิดของ Lodah & Kejner (1965) ประกอบด้วย ความเชื่อในคุณค่าของงาน ความรับผิดชอบต่องาน การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน เวลาที่ให้กับงาน และการมีส่วนร่วมในงาน โดยนำเครื่องมือมาดัดแปลงให้เหมาะสมกับสภาพของ เทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อใช้วัดระดับความผูกพันในการทำงานของบุคลากร

## แนวคิดเกี่ยวกับช่วงอายุ (Generations)

### ความหมายของช่วงอายุ (Generations)

คนถูกแบ่งออกเป็นกลุ่ม เป็นรุ่น ตามลักษณะความคิด พฤติกรรม การดำเนินชีวิตที่คล้ายคลึงกันซึ่งเป็นผลมาจากการถูกอบรมสั่งสอนจากสภาพแวดล้อมรอบตัว ทำให้ผู้เชี่ยวชาญแบ่งคนออกเป็นรุ่นๆ คือ เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers), เจนเนอเรชั่น X, เจนเนอเรชั่น Y และ เจนเนอเรชั่น Z ซึ่งคนแต่ละรุ่นจะมีลักษณะเฉพาะคล้ายคลึงกัน มีกระบวนการความคิดไปในทางเดียวกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษาค้นคว้าของผู้วิจัยพบว่าความหมายของ เจนเนอเรชั่น ได้มีผู้เกี่ยวข้องและนักวิชาการให้คำนิยามไว้อย่างหลากหลายซึ่งมีที่น่าสนใจดังนี้

เจนเนอเรชั่น คือการแบ่งคนออกเป็นกลุ่มย่อยโดยพิจารณาจากช่วงปีเกิดและเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิต คนที่อยู่ในเจนเนอเรชั่น เดียวกันจะมีลักษณะเฉพาะที่คล้ายคลึงกัน เช่น ความเชื่อ ค่านิยม ลักษณะนิสัยเป็นต้น ซึ่งแต่ละเจนเนอเรชั่น จะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน (Lyons, 2003)

Glass (2007) ให้ความหมาย เจนเนอเรชั่น ว่าเป็นผู้มีประสบการณ์จากเหตุการณ์ หรือสภาพแวดล้อมคล้ายกันในช่วงหนึ่งๆ โดยประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน

### แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่น

Zemke et al (2000) ได้ให้แนวคิดไว้เกี่ยวกับเจนเนอเรชั่น ตามมุมมองในเชิงสังคมวิทยา โดยจัดแบ่งกลุ่มผู้ปฏิบัติงานออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. Veterans หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1922-1943 เป็นผู้ที่เกิดก่อนหรือเกิดระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 (ค.ศ. 1937-1945) โดยเฉพาะผู้ที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1920-1930 เป็นช่วงเวลาแห่งความทุกข์ยากลำบากอย่างแสนสาหัส จึงเป็นกลุ่มแรกสุดที่ซึมซับความทรงจำและรับอิทธิพลจากเหตุการณ์ต่างๆของโลกเอาไว้ ทำให้เป็นผู้เคารพในกฎเกณฑ์มีวินัย เชื่อในสิ่งในสิ่งที่ เป็นความจริงเท่านั้น จงรักภักดีต่อองค์กร เป็นที่พึ่งพาได้ ยึดติดกับจรรยาบรรณ รักรงาน และมองการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้มีเกียรติ เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง แต่ให้ความเคารพผู้นำและสถาบัน ขอมปฏิบัติตามคำสั่งหรือการควบคุมโดยผู้นำที่มีอำนาจเพียงคนเดียวเหมือนอย่างทหาร

เชื่อมั่นในความสำเร็จด้วยการทำงานเป็นทีม เป็นคนหัวแข็ง เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง ยินดีทำงานหนักโดยแยกชีวิตการทำงานกับครอบครัวออกจากกัน ต้องการร่วมงานกับองค์กรที่มั่นคง เช่น บริษัทใหญ่ๆ หรือหน่วยงานของรัฐ เป็นผู้ที่ไม่มีความรู้ด้านเทคโนโลยี แต่สามารถเรียนรู้ได้ และชอบการสนทนาแบบตัวต่อตัว เนื่องจากคนรุ่นนี้หมดไปจากองค์กรแล้ว แต่หากองค์กรใดยังต้องการจ้างงานในลักษณะงานไม่เต็มเวลา (part time) หรืองานที่เป็น โครงการเพื่อใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ของ Veterans เพราะคนรุ่นนี้บางส่วนยังต้องการทำงานเพื่อพิสูจน์ตัวเองว่ายังมี ความสามารถและต้องการความยอมรับนับถือ ผู้บริหารจึงพึงทราบไว้ล่วงหน้าว่า การบริหารคนรุ่นนี้ จะทำได้เพียงแค่ว่าให้เขาเปลี่ยนพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการได้เท่านั้น โดยไม่ต้องคาดหวังให้เขาเปลี่ยนทัศนคติที่มีติดตัวมาแต่เดิมซึ่งเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก อีกทั้งควรให้ความเคารพในอายุและ ประสบการณ์ของเขา แต่ต้องกล้าพูดในสิ่งที่ควรพูดในฐานะที่เป็นเจ้านายได้เมื่อจำเป็น

2. Baby Boomers หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1943-1960 เป็นผู้ที่เกิดในระหว่างหรือหลังสงครามโลก ครั้งที่ 2 หรือคนรุ่นเก่า ซึ่งเติบโตขึ้นมาในยุคที่เต็มไปด้วยโอกาสและความเจริญก้าวหน้า จึงเป็นผู้มองโลกในแง่ดี พ่อเป็นผู้ที่ออกไปทำงานนอกบ้านเพียงคนเดียวโดยมีแม่อยู่บ้านคอยเลี้ยงดูควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด เพราะคนรุ่นนี้จะเป็นที่รักและเป็นสิ่งทดแทนการสูญเสียสมาชิกคนอื่นๆ ไปในระหว่างสงครามโลก ทำให้รับรู้ว่าเป็นบุคคลสำคัญของทั้งครอบครัวและสังคม มีความเป็นตัวของตัวเอง เรียนรู้การทำงานเป็นทีม เห็นงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ต้องการพิสูจน์ตนเองด้วยผลงาน ร่วมงานได้กับองค์กรทุกประเภทธุรกิจและอุตสาหกรรมไม่ว่าขนาดเล็กหรือใหญ่ก็ได้แต่ขอให้มีความเป็นประชาธิปไตย มีความปลอดภัย มีโอกาสในการศึกษา เป็นคนขี้งาน และให้ความสำคัญกับงานมาก่อนครอบครัว มีความรู้ด้านเทคโนโลยีไม่มากแต่มีความสามารถในการพัฒนาได้ การทำงานจะยึดถือความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน ปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม นิยมการแบ่งความรับผิดชอบให้ผู้นำหลายๆ คนร่วมกันบริหารงาน เป็นผู้ร่วมทีมงานที่ดีเมื่อมีปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นมักจะมี 2 ทางเลือกเท่านั้น คือ หนีหรือสู้ คนรุ่นนี้ครั้งแรก คือผู้ที่เกิดในปี ค.ศ. 1940-1950 จะยึดถืออุดมคติ ขี้งาน และประสบความสำเร็จในด้านเศรษฐกิจมากกว่าคนในครั้งหลัง หรือผู้ที่เกิดในปี ค.ศ. 1950-1960 โดยผู้เป็นพ่อในกลุ่มคนครั้งแรกคงที่มากแล้วเวลานั้นจะมีเวลาให้กับลูกน้อยกว่าผู้ที่เป็นพ่อในกลุ่มคนครั้งหลัง ดังนั้นการบริหารงานคนรุ่นนี้ต้องให้ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินแต่เป็น

การยอมรับนับถือในความสำเร็จ แสดงให้เห็นโอกาสในความก้าวหน้า การพัฒนาตนเอง ใฝ่งานที่ท้าทาย เพื่อจะได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ให้ความสำคัญกับเรื่องความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และใช้การประเมินผลงานแบบ 360 องศา

3. Xers หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่างปีค.ศ. 1960-1980 เป็นผู้ที่เกิดหลังความยากลำบากของกลุ่ม Baby Boomers ผ่านไปหรือคนรุ่นกลางที่อยู่ภายใต้ร่มเงาของ Baby Boomers เป็นระยะเวลายาวนาน จึงไม่มีใครสนใจหรือคำนึงถึงความสำคัญจนมีบางคนเรียกคนรุ่นนี้ว่าเป็น lost generation อัตราการเกิดลดลงอย่างรวดเร็วเนื่องจากการคุมกำเนิด อัตราการหย่าร้างพุ่งสูงขึ้น พ่อแม่ต้องออกไปทำงานนอกบ้านทั้ง 2 คน เพราะรายได้จากพ่อเพียงคนเดียวไม่เพียงพอ ค่าใช้จ่ายเด็กเล็กเรียนกลับบ้านมาจึงไม่มีคนดูแลเพราะวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น แม้แต่บริษัทขนาดใหญ่ต่างต้องประกาศให้มีการปลดพนักงาน ลดจำนวนพนักงาน หรือแม้แต่ลดเวลาการทำงานต่อวันลง ทำให้คนรุ่นนี้มีความรู้สึกว่าถูกทอดทิ้ง และโหยหาความรักความอบอุ่นจากครอบครัวต้องพึ่งพาตนเอง จีระแวง ช่างสงสัย มองโลกในแง่ร้ายในการทำงานมีความคิดว่างานก็คืองานเท่านั้น ไม่จงรักภักดีหรือออกผูกพันกับองค์กร ต้องการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ไม่ชอบทำงานเกินเวลาหรือมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็นคนหัวแข็งไม่ค่อยสุภาพ ไม่ตรงต่อเวลา ไม่ชอบทำงานในองค์กรที่กำหนดเวลาเข้างานและเลิกงานตายตัว ชอบแต่งกายตามสบาย ไม่ชอบการใช้อำนาจหรือทำงานตามคำสั่ง แต่จะเลือกทำในสิ่งที่ตัวเองคิดว่าใช่หรือถูกต้องโดยใช้เหตุผลและยึดประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้ง ไม่ให้ความเคารพผู้อาวุโสหรือผู้นำเหมือนที่ Veterans และ Boomers ให้ความสำคัญ ไม่ชอบการทำงานแบบมีระเบียบพิธีรีตองตามลำดับชั้น สายการบังคับบัญชา เพราะเห็นว่าเสียเวลารอคอยการตัดสินใจ มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน ชอบใช้การติดต่อสื่อสารผ่านทางระบบคอมพิวเตอร์ ต้องการร่วมงานกับองค์กรที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ชอบการทำงานเป็นทีม หากจำเป็นต้องทำงานเป็นทีม พอใจที่จะให้มีสมาชิกไม่เกิน 3 คน โดยขอเป็นผู้เลือกทีมงานเองแบบไม่มีผู้นำแต่ร่วมกันออกความเห็น และช่วยกันทำงาน ต้องการสวัสดิการพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น รรรับส่ง การรับเลี้ยงเด็ก การอบรมทักษะด้านภาษา และเงินกู้ เป็นต้น



ดังนั้น การบริหารงานคนรุ่นนี้ต้องจัดสถานที่ทำงานภายในองค์กรให้มีบรรยากาศแบบเป็นกันเอง ยืดหยุ่นมีการปฏิบัติต่อกันอย่างอบอุ่น มีมนุษยธรรม มีเวลาการทำงานที่ไม่ยาวกว่าปกติเพราะคนรุ่นนี้ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารสามารถมอบหมายให้คนรุ่นนี้ทำงานที่มีความสำคัญหลายๆ โครงการในเวลาเดียวกันได้ โดยให้หาวิธีการทำงาน ควบคุม และติดตามผลงานด้วยตัวเอง แต่ต้องให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นระยะด้วย คนรุ่นนี้มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงว่าหมายถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มทักษะให้กว้างขวางขึ้น และชอบวิธีการประเมินผลงานแบบพิจารณาที่ความสามารถไม่ใช่พิจารณาตามอายุงาน

4. Nexters หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1980-2000 หรือคนรุ่นใหม่ที่เกิดจาก พ่อแม่ที่เป็น Baby Boomers และ Xers ช่วงต้นๆ ที่มีอายุประมาณ 40 ปีขึ้นไป ซึ่งก็คือช่วงอายุในปัจจุบันที่มีการเจริญเติบโตทางด้านเทคโนโลยีต่างๆ อย่างมากมาย ซึ่งถือว่าเป็นช่วงเวลาที่มียุทธศาสตร์ของการมองโลกในแง่ดี คนรุ่นนี้จึงเป็นคนที่มองโลกในแง่ดีทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพราะได้รับการเลี้ยงดูอย่างประคบประหงมมีความเชื่อมั่นในตัวเองมากกว่าคนรุ่นก่อนหน้านี้ประมาณ 1 ใน 3 เป็นลูกคนเดียวของครอบครัว มีผู้กล่าวว่า ถ้า Xers ถูกเปรียบ ให้เป็น lost generation แล้ว สำหรับ Nexters ก็คงจะเป็น found generation เพราะพ่อแม่ทุ่มเท ให้ทั้งการศึกษา การสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับความสามารถพิเศษทุกอย่าง ทำให้มีความรู้ มากมายทั้ง การอ่าน การเขียน การคำนวณ การร้องเพลง การเต้นรำ การกีฬา และอินเทอร์เน็ต มีการศึกษาสูงมากกว่ารุ่นพ่อแม่ พ่อแม่ในรุ่น Boomers และ Xers ต่างได้รับการเลี้ยงดูมาในแบบ ที่ตัวเองคิดว่าไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้อิสระเท่าที่ควร จึงต้องการชดเชยให้กับ Nexters ที่เป็นลูกของตัวเองอย่างเต็มที่ จึงมีบางคนกล่าวว่าพ่อแม่ของคนรุ่นนี้เลี้ยงลูกแบบตามใจ ให้อิสระ และปกป้องคุ้มครองมากเกินไป คนรุ่นนี้เกิดมาพร้อมกับเครื่องอำนวยความสะดวกทุกอย่าง จนมีความรู้สึกว่าการใช้เทคโนโลยี เป็นเรื่องธรรมดาที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ทำให้มีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีสูง เป็นพวกวัตถุนิยม และเกิดมาในยุคที่มีการผสมผสานของวัฒนธรรมจากคนหลาย เชื้อชาติทำให้เป็นคนที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากกว่าคนทุกรุ่นที่ผ่านมา มีจิตใจในการทำงานเป็นทีม เพราะคิดว่าทีมหมายถึงทุกคนมีความรู้สึกกับ Boomers ดีกว่าที่ Xers มี แต่ชอบ Veterans มากกว่า โดยให้ความสำคัญกับเรื่องของความซื่อสัตย์และความซื่อตรงเป็นอย่างมาก มีความสามารถในการปรับตัวหรือมีความยืดหยุ่นเป็นจุดแข็งที่สุด มีทัศนคติในการทำงานที่ดี เพราะคิดว่าทุกอย่างสามารถทำได้ ต้องการร่วมงานกับองค์กรธุรกิจ การศึกษา

การแพทย์ คอมพิวเตอร์กฎหมาย และ จิตวิทยา เป็นต้น คนรุ่นนี้มีบุคลิกภาพที่คล้าย Veterans หลายอย่าง คือ เชื่อมั่นในความสำเร็จด้วยการทำงานเป็นทีม มองอนาคตในแง่ดี เชื่อถือในอำนาจ ส่วนกลาง มีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ยินดีทำงานหนัก และยอมเสียสละความสุขส่วนตัว

ดังนั้น การบริหารงานคนรุ่นนี้ องค์กรต้องแจ้งให้ทราบถึงเป้าหมายในระยะยาว ที่วางไว้หรือสิ่งที่คาดหวัง พร้อมทั้งเรียนรู้และพัฒนาเป้าหมายของพนักงานแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง ไปพร้อมกันเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยไม่กีดกันหรือแบ่งเพศในการแบ่งบทบาทหน้าที่ในการทำงาน รวมถึงควรทราบสิ่งที่ คนรุ่นนี้ต้องการคือ ความอิสระในการทำงาน เมื่อเข้าร่วมงานกับ องค์กรในช่วงแรกต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน โดยมีพี่เลี้ยง คอยแนะนำช่วยสอนงาน รวมถึงการที่ผู้บริหารคอยให้ความช่วยเหลือ และให้การสนับสนุน มีความเต็มใจที่จะทำงานมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เพราะมีความเชื่อว่าการทำงานหนัก และการตั้งเป้าหมายจะทำให้ความฝันเป็นจริง ชอบการทำงานและติดต่อสื่อสารด้วยอุปกรณ์ที่ทันสมัย โดย 1 ใน 3 ของคนรุ่นนี้ให้ความสำคัญกับเรื่องค่าตอบแทนจากการทำงานและ 1 ใน 4 ให้ความสำคัญกับเรื่องชื่อเสียงของงาน

หากอ้างอิงการแบ่งเจนเนอเรชันตามการศึกษาของนักวิจัยไทย ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) กล่าวว่าองค์กรในปัจจุบันจะประกอบด้วยพนักงาน 3 เจนเนอเรชันหลัก ได้แก่ เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) ที่เกิดระหว่าง พ.ศ.2475-2503 เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2504-2520 และเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ที่เกิดระหว่าง พ.ศ.2521-2540 โดย เจนเนอเรชันวาย เป็นพนักงานรุ่นล่าสุดที่เข้าสู่การทำงานในองค์กร คนกลุ่มนี้เกิดในยุคที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ และสังคมอย่างรวดเร็วจึงมีวิถีชีวิตที่ต่างจากคนรุ่นก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัด ลักษณะสำคัญของเจนเนอเรชันวาย ได้แก่ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีมีความคิดสร้างสรรค์ ชอบความท้าทาย และต้องการประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว

ศิริรัตน์ ฌ ปทุม (2552) ได้ให้แนวคิดไว้เกี่ยวกับเจนเนอเรชันตามมุมมองในเชิง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยแบ่งคนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 4 ช่วงกลุ่มบุคลากร ดังนี้

1. กลุ่มเงียบ เกิดในช่วงปี พ.ศ.2468-2488 มีลักษณะพื้นฐานเป็นผู้ที่ยึดถือ ความถูกต้องตามบรรทัดฐานทางสังคม ชอบการทำงานในลักษณะการใช้คำสั่งและควบคุม จึงต้องการผู้นำที่เข้มแข็งและมีผลงาน โดยยินดีที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อประสิทธิผลในงานที่ทำอยู่

2. กลุ่มเกิดหลังสงครามโลก เกิดในช่วงปี พ.ศ.2489–2507 มีลักษณะพื้นฐานในการใช้ชีวิตอยู่กับงาน ชอบช่วยเหลืองาน ต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา โดยมีส่วนร่วมในเรื่องการตัดสินใจ ความรับผิดชอบในงาน การมองหมายหน้าที่ที่ท้าทาย ทำให้เจริญเติบโตในงานได้ รวมถึงการมีความมั่นคงในงาน ความปลอดภัย และบรรยากาศในงานที่ส่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งหมายถึงการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงานในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

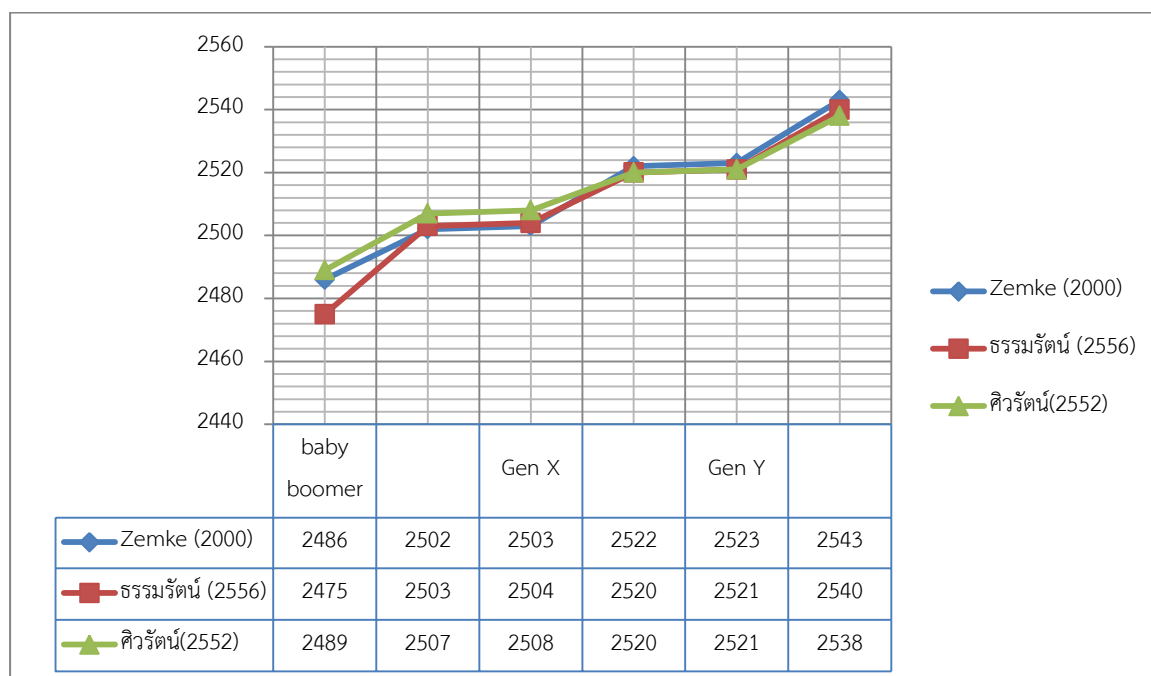
3. กลุ่มเอ็กซ์ เกิดในช่วงปี พ.ศ.2508–2520 มีลักษณะพื้นฐานในการทำงานเพื่ออยู่เท่านั้น เพราะให้ความสำคัญกับความสมดุลของงานกับชีวิตและครอบครัวมากกว่ากลุ่มใด ต้องการเป็นผู้นำอิสระ หรือเป็นผู้ประกอบการธุรกิจของตนเองมากกว่าการเป็นลูกจ้าง มีความคิดสร้างสรรค์ทางด้านเทคโนโลยี ต้องการงานที่มีความหลากหลายและโปร่งใส ต้องการรางวัลตอบแทนด้านการเงินและผลประโยชน์พอกพริกจากการทำงานแบบด่วน ซึ่งหมายถึงเห็นผลได้ทันที ต้องการสภาพแวดล้อมในงาน และการเติมเต็มบรรยากาศในการทำงานที่ยืดหยุ่นไม่เคร่งครัด เป็นผู้ที่ชอบแสวงหาสิ่งที่ใหญ่กว่าและดีกว่าเรื่องของงาน จึงยินดีที่จะย้ายงานเพื่อสร้างทักษะ มีความจงรักภักดีในงานต่อระดับบริหาร

4. กลุ่มวาย เกิดในช่วงปี พ.ศ.2521–2538 มีลักษณะพื้นฐานในการทำงานหนักเพื่อหวังผล มีความทะเยอทะยานสูง และความคาดหวังที่จะมีโอกาสในการเติบโตได้อย่างรวดเร็ว ต้องการประสบความสำเร็จทางการเงิน เสาะแสวงหาความท้าทาย งานที่มีความหมาย และมีผลได้ตอบแทนที่ ชอบสิ่งประดิษฐ์ใหม่ มีความภักดีต่อองค์กร แต่ภักดีกับหัวหน้างานโดยตรง

การจัดแบ่งกลุ่มคนตามช่วงอายุจากแนวคิดที่ต่างมุมมองดังกล่าวข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่ามีความคล้ายคลึงกันในการอธิบายด้านคุณลักษณะของคนแต่ละเจนเนอเรชัน ยกเว้นมีเพียงความแตกต่างกันในการกำหนดเกณฑ์ซึ่งเป็นปี ค.ศ. หรือ พ.ศ. ที่ใช้แบ่งกลุ่มคนอยู่บ้างเล็กน้อยเท่านั้น

เพื่อความสะดวกและง่ายต่อการแบ่งแยกข้อมูลของกลุ่มประชากรสำหรับศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของ ศิวารัตน์ ณ ปทุม (2552) โดยผู้วิจัยไม่ได้นำเอากลุ่มเงียบที่เกิดช่วงอายุปี พ.ศ. 2468-2488 เข้ามารวมอยู่ในงานวิจัยด้วย เพราะในปัจจุบันกลุ่มคนดังกล่าวได้หมดไปจากองค์กรแล้วเนื่องจากการเกษียณอายุงาน และเลือกศึกษาเฉพาะ 3 กลุ่ม

คือ กลุ่มที่เกิดหลังสงครามโลก ที่เกิดช่วงอายุปี พ.ศ. 2489-2507 ซึ่งในงานวิจัยนี้ขอเรียกว่าเป็น เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เพื่อให้สอดคล้องกับอีก 2 กลุ่มคือ เจนเนอเรชั่น X ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2508-2520 และ เจนเนอเรชั่น Y ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2521-2538 ด้วยเหตุผลที่แนวคิดข้างต้นได้มีการแบ่งช่วงอายุเป็นปี พ.ศ. แบบไทยได้ชัดเจนและไม่ทับซ้อนกันระหว่างกลุ่มด้วย และเนื่องจากเป็นรุ่นที่อยู่ในช่วงรอยต่อของเทคโนโลยี เปลี่ยนจากอนาล็อก มาเป็นดิจิทัล ทำให้ความคิด พฤติกรรม การดำเนินชีวิตนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมาก การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ต่างกันก็นำมาสู่ทัศนคติเกี่ยวกับการเปิดรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน



ภาพประกอบ 1 ตารางแสดงการแบ่งเจนเนอเรชั่นของนักวิชาการ

## แนวคิดและการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมือง

### ความหมายของเทศบาลเมือง

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับความหมายของเทศบาลเมือง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

“เทศบาลเมือง (ทม.)” เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นแบบเทศบาลสำหรับเมืองขนาดกลาง จัดตั้งโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ท้องถิ่นที่จะได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลเมือง คือท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลาง หรือท้องถิ่นที่มีจำนวนราษฎรมากกว่า 10,000 คน มีราษฎรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่นเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3,000คน ต่อ 1 ตารางกิโลเมตร และมีรายได้เพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลเมืองตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลได้ ไม่ต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์อื่นๆ ประกอบ รวมถึงท้องถิ่นบางแห่งที่ไม่ได้เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดและมีจำนวนราษฎรไม่ถึง 10,000 คน แต่มีฐานะเป็นเทศบาลเมือง เนื่องจากได้รับการจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายเทศบาลช่วงแรก ซึ่งวางเกณฑ์ต่างจากปัจจุบัน (พระราชบัญญัติเทศบาล, 2496)

### บทบาทและความสำคัญของเทศบาลเมือง

ท้องที่เทศบาลรูปแบบนี้ จำเป็นจะต้องมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเขตชุมชนนั้นๆ ขึ้นเป็นเทศบาลในแต่ละระดับชั้นด้วย ดังนั้น ในทางปฏิบัติ ท้องถิ่นบางแห่งอาจจะผ่านเกณฑ์ทั้งด้านประชากร และรายได้แล้ว แต่ยังมีสถานะเป็นองค์กรในระดับที่ต่ำกว่าที่ควรจะเป็นอยู่ เนื่องด้วยยังไม่มีการยกฐานะ

สำหรับ เขตเทศบาลเมือง จะแบ่งเขตการปกครองย่อยลงเป็น ชุมชน ซึ่งมีฐานะเท่ากับ หมู่บ้าน ในระบบการปกครองส่วนภูมิภาค โดยชุมชนจะไม่มีตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน และกำนัน ซึ่งเป็นตำแหน่งของระบบบริหารราชการส่วนภูมิภาค

### 1. กิจกรรมที่เทศบาลเมืองมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลเมือง ดังต่อไปนี้

#### กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 50

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
3. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

#### กิจการตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 53

1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
3. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
4. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
5. ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
6. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
7. ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

### 2. กิจกรรมที่เทศบาลเมืองอาจจัดให้มีในเขตเทศบาลเมือง ดังต่อไปนี้

1. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
2. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
3. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
4. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
5. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล

6. ให้มีการสาธารณสุขปโภค
7. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
8. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
9. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับหารกีฬาและพลศึกษา
10. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
11. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
12. เทศพาณิชย์

### อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

นอกจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แล้วเทศบาลเมืองยังมีอำนาจหน้าที่เพิ่มเติมในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุขการ
6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด



### กระบวนการบริหารงานของเทศบาลเมือง

สำหรับเทศบาลเมือง โดยทั่วไปจะประกอบด้วยบุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการประจำ พนักงานส่วนราชการ และพนักงานจ้าง โดยมีการกำหนดโครงสร้างของเทศบาลเมือง ออกเป็น 7 ส่วนสำคัญ ดังนี้

1. ปลัดเทศบาลเมือง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการและพนักงานส่วนเทศบาลเมือง
2. สำนักงานปลัด ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายปกครอง ฝ่ายอำนวยการ
3. สำนักงานการคลัง ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายการเงินและบัญชี ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน ฝ่ายพัฒนารายได้ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
4. สำนักงานช่าง ประกอบด้วย ส่วนการโยธา ส่วนช่างสุขาภิบาล ส่วนควบคุมการสร้างอาคารและผังเมือง
5. สำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ส่วนส่งเสริมการสาธารณสุข ส่วนบริการสาธารณสุข ส่วนบริหารงานทั่วไป
6. สำนักงานศึกษา ประกอบด้วย ฝ่ายแผนงานและกิจการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ฝ่ายบริหารการศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ สถานศึกษาในสังกัด
7. สำนักงานวิชาการและการวางแผน ประกอบด้วย ฝ่ายแผนและงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายนิติการ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ
8. กองสวัสดิการและสังคม ประกอบด้วย ฝ่ายสังคมสงเคราะห์และงานธุรการ ฝ่ายพัฒนาชุมชน

ดังนั้น จากแนวคิดและกระบวนการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมือง จะเห็นได้ว่าเทศบาลเมืองเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นแบบเทศบาลสำหรับเมืองขนาดกลาง มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างมาก ทั้งนี้เพราะเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดและสามารถเข้าถึงความต้องการของประชาชนในระดับล่างและระดับกลางได้มากที่สุด ด้วยเหตุนี้ทำให้เทศบาลเมืองมีการแบ่งโครงสร้างในการบริหารงานออกเป็นฝ่ายงานต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมภาระงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากที่สุด และภาระงานเหล่านี้ก็นำไปสู่การกำหนดโครงสร้างในการบริหารงานซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะแบ่งออกเป็น 7 ส่วน คือ สำนักงานปลัด สำนักงานการคลัง สำนักงานช่าง

สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักการศึกษา สำนักวิชาการและการวางแผน และ กองสวัสดิการและสังคม เช่นเดียวกับเทศบาลเมือง จำนวน 5 แห่ง ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งมีข้อมูลพื้นฐานในแต่ละเทศบาลดังต่อไปนี้

### 1. เทศบาลเมืองบ้านพรุ

ได้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองบ้านพรุ ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 119 ตอนที่ 53 ก ลงวันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2545 ตั้งอยู่ในตำบลบ้านพรุ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอหาดใหญ่ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ประมาณ 5 กิโลเมตร มีอาณาเขตและเขตการปกครองจำนวน 17.97 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 24,024 คน ด้วยเทศบาลเมืองบ้านพรุได้ดำเนินการจัดตั้งและปรับเปลี่ยนแนวเขตชุมชนใหม่จากเดิม 14 ชุมชน เป็น 10 เขตการปกครอง เพื่อความเหมาะสมของพื้นที่รวมตลอดตั้งการบริหารจัดการชุมชนของเทศบาลเขตการปกครองใหม่

ลักษณะพื้นที่ของเทศบาลเมืองบ้านพรุ เป็นที่ราบลุ่มจึงเหมาะสำหรับการประกอบเกษตรกรรม ทำไร่ ทำสวน ประชากรส่วนใหญ่จึงมีอาชีพ ทำไร่ ทำสวน โดยที่เทศบาลเมืองบ้านพรุ มีพื้นที่ต่อเนื่องกับเทศบาลนครหาดใหญ่ ซึ่งเป็นเมืองเศรษฐกิจ จึงมีประชากรบางส่วนประกอบอาชีพประกอบการค้าและรับจ้างรองลงมา จากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2547 ค่าใช้จ่ายของครัวเรือนจังหวัดสงขลาเฉลี่ย 14,738 บาท/เดือน รายได้เฉลี่ย 15,481 บาทต่อเดือน อัตราของครัวเรือนที่มีหนี้สิน ร้อยละ 45.80 สภาพทางสังคมราษฎรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธประมาณ 85% นับถือศาสนาอิสลามประมาณ 14% และนับถือศาสนาอื่น ๆ ประมาณ 1% ไม่มีปัญหาประชาชนกลุ่มน้อย

แผนพัฒนาสามปี(พ.ศ. 2559 - 2561) เทศบาลเมืองบ้านพรุ ในยุทธศาสตร์ที่ 7 เรื่อง การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ แนวทางการพัฒนาที่ 1 ได้ให้ความสำคัญกับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยมีโครงการดังต่อไปนี้

1. โครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทักษะ ทักษะ การเมือง

การปกครองท้องถิ่นแก่บุคลากรเทศบาล และเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ระหว่างกันของบุคลากร โดยการจัดฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานและพัฒนาศักยภาพไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี

2. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานและส่งเสริมศีลธรรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม โดยการจัดกิจกรรมให้แก่พนักงานเทศบาล อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี

3. โครงการอบรมกฎหมายเบื้องต้นให้แก่เจ้าหน้าที่เทศบาลและประชาชน เพื่อพัฒนาความรู้กฎหมายเบื้องต้นแก่เจ้าหน้าที่เทศบาลตลอดจนประชาชน โดยการจัดอบรมกฎหมายเบื้องต้น อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี

4. โครงการพัฒนาพนักงานด้านเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้บุคลากรทางด้านคอมพิวเตอร์ให้สามารถนำวิทยาการและเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้นำความรู้ไปขยายผลและถ่ายทอดให้แก่บุคลากรในองค์กรได้ โดยการจัดฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ให้กับคณะบริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงาน อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี

## 2. เทศบาลเมืองคอหงส์

ได้รับการยกฐานะเป็น "เทศบาลตำบลคอหงส์" ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 69 ก ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2546 ที่ตั้งเทศบาลเมืองคอหงส์ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของเทศบาลนครหาดใหญ่ ห่างจากที่ว่าการอำเภอหาดใหญ่ 2.5 กิโลเมตร เทศบาลเมืองคอหงส์ มีขนาดพื้นที่ 34.57 ตารางกิโลเมตร พื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบเชิงเขาคอหงส์ลาดลงไปสู่คลองอู่ตะเภา มีประชากร 21,915 ครัวเรือน จำนวน 45,353 คน แบ่งเขตการปกครองเป็น 30 ชุมชน ประชากรร้อยละ 40 ประกอบอาชีพรับจ้าง และประชากรร้อยละ 98 นับถือศาสนาพุทธ

## 3.เทศบาลเมืองควนลัง

ได้รับการยกฐานะ จากองค์การบริหารส่วนตำบลควนลัง ขึ้นเป็นเทศบาลตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง เทศบาลตำบลควนลัง และเปลี่ยนแปลงฐานะจากเทศบาลตำบลเป็นเทศบาลเมือง เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2550 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง เปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลตำบลควนลัง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นเทศบาลเมืองควนลัง ประกาศ ณ วันที่

15 มิถุนายน พ.ศ. 2550 ตำบลควนลัง เป็นตำบลหนึ่งของอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอหาดใหญ่ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอหาดใหญ่ประมาณ 2 กิโลเมตร

เทศบาลเมืองควนลังมีพื้นที่ประมาณ 66.76 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 17,092 ครัวเรือน จำนวน 39,500 คน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมมีทั้งกิจกรรมและการเลี้ยง ผลผลิตที่สำคัญและมีชื่อเสียงได้แก่ ส้มโอหอมควนลัง กล้วย หอม ส้มเซ้ง มะพร้าวน้ำหอม ส่วนการเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่จะเป็นการเลี้ยงสัตว์แบบปล่อยให้หาอาหารตามธรรมชาติในบริเวณที่ไม่มากนัก ซึ่งเลี้ยงไว้ใช้งานบริโภคและจำหน่ายในบางส่วน ได้แก่ สุกร เป็ด และไก่ รองลงมาได้แก่ รับจ้างทั่วไป ได้แก่ ค้าขาย งานบริการ และรับราชการ

แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.2561-2564) เทศบาลเมืองควนลัง ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 9 ด้าน คือ

1. ส่งเสริมระบบการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการ และองค์กรอื่น
3. การวางแผนพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ และการมีส่วนร่วมทุกระดับ
4. สนับสนุนทรัพยากรการบริหารในการให้บริการประชาชน
5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล การให้บริการสาธารณะภาคประชาชน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน
6. ส่งเสริมการศึกษาวิจัย การพัฒนาบุคลากร
7. ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ
8. ส่งเสริม พัฒนาการจัดหารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและการบริการสาธารณะ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

การวิเคราะห์หาจุดแข็ง SWOT ด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลเมืองควนลัง พบว่า จุดแข็ง (Strength) คือ เทศบาลเมืองควนลังมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ครอบคลุมภารกิจหน้าที่ ประกอบด้วยสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษาและ

กองสวัสดิการสังคม นอกจากนี้ยังมีหน่วยตรวจสอบภายใน มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจหน้าที่ และมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับสายงาน และตำแหน่งหน้าที่ และมีโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งการฝึกอบรมการประชุมสัมมนา จุดอ่อน (Weakness) คือ การบริหารจัดการที่ต้องการความรวดเร็วทันเหตุการณ์ จำเป็นต้องมีความพร้อมของเครื่องมือ เครื่องใช้ และ สถานที่ในการปฏิบัติงาน แต่เทศบาลเมืองควนลังมี สถานที่ทำงานคับแคบ และที่ตั้งไม่เอื้อต่อการเดินทางมา รับบริการ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน นอกจากนี้ยังขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ในการบริหารงาน โดยเฉพาะเครื่องจักรขนาดใหญ่ เทศบาลเมืองควนลังไม่ได้มีแผนพัฒนามูลฐาน รวมทั้งแผนการฝึกอบรมระยะยาว เริ่มตั้งแต่การสำรวจ ความต้องการในการฝึกอบรม การจัดทำหลักสูตรและร่วม ดำเนินการฝึกอบรมกับสถาบันอุดมศึกษา หรือผู้ที่มี ความรู้ ความชำนาญตลอดจนการติดตามและประเมินผล การฝึกอบรม ผู้มีสิทธิเลือกตั้งมีความตื่นตัวทางการเมืองไม่มากนัก ทั้งนี้สังเกตจากการไปใช้สิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรีเมืองควนลัง และสมาชิกสภา เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2555 มีผู้ไปใช้สิทธิในระดับปานกลางและประชาชนให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมของเทศบาลน้อยมาก สังเกตจากการจัดกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลที่ผ่านมา โอกาส (Opportunity) แนวนโยบายการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งกำหนดไว้ในนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้าถึง ตรวจสอบ และมีส่วนร่วมในการ บริหารงานของเทศบาลอันจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ ความโปร่งใส และผลประโยชน์สูงสุดในการทำงาน โดย จะนำหลัก ธรรมภิบาล และการบริหารชุมชนแบบมีส่วนร่วมมาใช้ให้เหมาะสมตามระเบียบปฏิบัติ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการ จัดระบบการ บริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และกระแสโลกาภิวัตน์เกี่ยวกับประเด็นการทำงานแบบมี ส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามี ส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่ท้องถิ่น และอุปสรรค (Threat) คือ การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถ จัดทำแผน ดำเนินงานได้ในระยะยาว และความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับ

ราชการส่วนภูมิภาคและส่วนกลางยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

#### 4. เทศบาลเมืองคลองแห

มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะองค์การบริหารส่วนตำบลคลองแหเป็นเทศบาลตำบลคลองแห ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 120 ตอนที่ 95 ก เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2546 และปัจจุบันได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทยเปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลตำบลคลองแหเป็นเทศบาลเมืองคลองแห โดยให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2550 เป็นต้นมา สำนักงานเทศบาลเมืองคลองแห ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของเทศบาลนครหาดใหญ่ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอหาดใหญ่ ประมาณ 10 กิโลเมตร

โดยปัจจุบัน เทศบาลเมืองคลองแห ตั้งอยู่หมู่ที่ 7 ตำบลคลองแห อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งอยู่ห่างจากตัวจังหวัดสงขลาตามเส้นทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 414 (ถนนลพบุรีราเมศวร์) ระยะทาง 35 กิโลเมตร และห่างจากตัวอำเภอหาดใหญ่ไปทางถนนลพบุรีราเมศวร์ (ตอนเข้าเมืองหาดใหญ่) ระยะทาง 10 กิโลเมตร มีเนื้อที่ทั้งหมด 24.50 ตารางกิโลเมตร หรือ 15,312 ไร่ โดยประมาณมีประชากร 12,186 คน ครัวเรือน จำนวน 28,591 คน เขตการปกครองตำบลคลองแหทั้งตำบล จำนวน 11 หมู่บ้าน (39 ชุมชน)

แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2559-2561) เทศบาลเมืองคลองแห ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การส่งเสริม พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม และจริยธรรมเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน ได้ให้ความสำคัญกับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยมีโครงการดังต่อไปนี้

1. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรด้านการคลัง เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร และเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีกับหน่วยงานอื่น อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
2. โครงการจัดแหล่งความรู้เทศบาลเมืองคลองแห เพื่อเป็นแหล่งความรู้ให้กับพนักงานเทศบาล และบุคคลภายนอกที่สนใจ ปีละ 1 โครงการ
3. โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองคลองแห เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ปีละ 1 โครงการ

4. โครงการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองคลองแห เพื่อพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ให้มีการพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อที่ถูกต้องเหมาะสม ปีละ 1 โครงการ

#### 5. เทศบาลเมืองทุ่งตำเสา

ได้รับการยกฐานะ จากองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งตำเสาขึ้นเป็นเทศบาลเมือง อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ประกอบมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจึงจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งตำเสา อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นเทศบาลเมืองทุ่งตำเสา เมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2554

เทศบาลเมืองทุ่งตำเสา ครอบคลุมตำบลทุ่งตำเสาทั้งหมด มีประชากร 4,142 หลังคาเรือน จำนวน 18,745 คน แบ่งเขตการปกครองเป็น 11 หมู่บ้าน ตำบลทุ่งตำเสาในอดีตเล่ากันว่า เป็นพื้นที่ที่มีต้นตำเสาขึ้นอยู่เต็มทุ่งกว้าง ในอดีตบริเวณที่ตั้งของหมู่บ้านในตำบลทุ่งตำเสา เป็นพื้นที่ทุรกันดารและราษฎรตั้งบ้านเรือนอาศัย อยู่จำนวนน้อยพื้นที่ ตำบลทุ่งตำเสาเคยตกอยู่ภายใต้ เขตอิทธิพลของพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย ตั้งแต่ปีพ.ศ.2508 ในยุคที่เกิดสงครามเย็น การก่อการร้ายมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นหลัง เหตุการณ์ 6 ตุลาคม พ.ศ.2519 เมื่อมีการปราบปราม นักศึกษาที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในยุครัฐบาล นายธานินทร์ กรัยวิเชียร โดยเฉพาะเขตตำบล ทุ่งตำเสาเป็นพื้นที่สีแดง ซึ่งเป็นเขตและฐานที่มั่นของ ผกค. ที่บ้านวังพามีความเชื่อมโยงกับพื้นที่ จังหวัดพัทลุงและสุราษฎร์ธานี โดยเฉพาะค่าย 508 ตำบลพรุพี อำเภอนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี และการก่อการร้ายได้ยุติลง เมื่อสิ้นสุดสงครามเย็นในปี ค.ศ. 1989 และรัฐบาลได้นำนโยบาย 66/23( ใต้ร่มเย็น ) ทำให้การสิ้นสุดการต่อสู้ของคอมมิวนิสต์ในประเทศไทย โดยเฉพาะ การล่มสลายของสหภาพโซเวียต รัสเซีย และยุโรปตะวันออก

### เทศบาลตำบลทุ่งคำเสาได้มีนโยบายด้านการบริหารจัดการที่ดี ดังนี้

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน
2. ปรับปรุง พัฒนา และจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอและทันสมัย เพื่อความสะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อการให้บริการแก่ประชาชน
3. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลเมืองทุ่งคำเสา โดยยึดหลักจรรยาบรรณของข้าราชการ
4. บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ภายในการปกครองระบอบประชาธิปไตยโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณภา เสนา (2544) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัทบีวีดีเจมส์แฟคตอรี จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 60 คนผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการตอบแทนที่ยุติธรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆและด้านเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วน ด้านบูรณาการด้านสังคมอยู่ในระดับมากและยังพบว่าทางด้านลักษณะส่วนบุคคล พนักงานที่มีระดับการศึกษาและอายุการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศอายุและหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานไม่พบว่ามีผลสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านจิตวิทยา พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัวที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ



ปัจจัยค่าจุน 4 ด้าน ได้แก่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงานเงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

นุชชา ภิญ โญภาพ (2547) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทขนส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลางความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป หรือ โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานความผูกพัน

ชาญชัย วิทยาวรากรณ์ (2548) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัท กรีนทิม จำกัด ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ การได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีสภาพแวดล้อมที่ดีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) สิทธิของลูกจ้างและธรรมเนียมองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางจากการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบลักษณะสภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับที่ .05 ผลจากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

ประดิษฐพงษ์ ศรีอัยเพชร (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาค้นคว้าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุ 25-35 ปี สถานะภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท ตำแหน่งงาน

ระดับพนักงาน ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งใน ส่วน ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กร ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านการทุ่มเทการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความร่วมมือในการ เติบโตขององค์กร โดยปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรเรียงลำดับคือ ปัจจัยความ ผูกพันองค์กรด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร รองลงมาคือปัจจัยความผูกพันองค์กรด้าน ความสัมพันธ์ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านค่าตอบแทนโดยรวม ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านลักษณะงาน ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้าน โอกาสที่ได้รับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรารักษ์ ธิเลิศพันธ์ (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลผลต่อ ความผูกพัน ต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายรายการและฝ่ายโฆษณา บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอร์ เรชั่น จำกัด (มหาชน) และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายรายการและ ฝ่ายโฆษณาของ บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอร์ เรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานฝ่าย บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอร์ เรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 347 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในการ ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ สถิติที (t-test) สถิติเอฟ (f-test) และค่าสหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร ของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอร์ เรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า

-พนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอร์เรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน จะมีปัจจัยด้าน ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

-ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานกับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

-ปัจจัยด้านความต้องการของพนักงานกับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

ทศพร จิรกิจวิบูลย์ (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ส่วนเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Variable, t- test และ ANOVA โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งงานวิจัยนี้ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้โดยสถิติที (t-test) และสถิติเอฟ (f-test)พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน และใช้การทดสอบสถิติเชิงพหุ (Multiple linear regression) ทดสอบพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรแต่ละช่วงอายุ กรณีศึกษาเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อในการทำงานของพนักงาน ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

### ตัวแปรอิสระ

#### คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการด้านสังคม
6. ธรรมเนียมในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
8. งานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

### ตัวแปรตาม

#### ความผูกพันในการทำงาน

1. ความเชื่อในคุณค่าของงาน
2. ความรับผิดชอบต่องาน
3. การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน
4. เวลาที่ให้กับงาน
5. การมีส่วนร่วมในงาน



### ตัวแปรควบคุม

#### ปัจจัยส่วนบุคคล

- ช่วงอายุ
1. กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers)  
ที่เกิดช่วงอายุปี พ.ศ. 2489-2507
  2. กลุ่มเจนเนอเรชั่น X  
ที่เกิดช่วงอายุปี พ.ศ. 2508-2520
  3. กลุ่มเจนเนอเรชั่น Y  
ที่เกิดช่วงอายุปี พ.ศ. 2521-2538

ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ: กรณีศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดขั้นตอนและระเบียบในการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้

#### ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้สำหรับการศึกษานี้ คือ บุคลากรของเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 5 เทศบาลเมือง รวม 551 คน

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีขนาดใหญ่ ดังนั้นในการศึกษานี้ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ดังนี้

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

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อ N = 551

e = 0.05

เมื่อแทนค่า จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{511}{1+551(0.05)^2}$$

$$= 232.4$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 232 คน จากนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการแจกแบบสอบถามไปยังบุคลากรของเทศบาลเมือง โดยการใช้การสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) จำแนกตามตามสัดส่วนของประชากรในเทศบาลเมืองต่างๆ

ตาราง 3.1 จำนวนตัวอย่างประชากรที่ศึกษาของเทศบาลเมือง

เทศบาลเมือง	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	ประชากร(คน)	ร้อยละ	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เทศบาลเมืองบ้านพรุ	183	33	70
เทศบาลเมืองคอหงส์	105	19	40
เทศบาลเมืองคลองแห	120	22	50
เทศบาลเมืองควนลัง	88	16	34
เทศบาลเมืองทุ่งตำเสา	100	18	38
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>551</b>	<b>100</b>	<b>232</b>

### แบบแผนการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูลในการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ตำรา หนังสือ บทความ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยการใช้ชุดแบบสอบถามกับบุคลากรของเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

## เครื่องมือในการวิจัย

สำหรับเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close Ended) ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามจากแนวคิดของ Richard E. Walton (1994) และ Lodah & Kejner (1965) ทั้งนี้เพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับขอบเขตการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรแต่ละช่วงอายุ: กรณีศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา” โดยจำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากร ส่วนงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และเงินเดือน

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงขึ้นจากแนวคิดของ Richard E. Walton (1994) โดยใช้องค์ประกอบทั้งหมด 8 ด้าน จำนวน 29 ข้อ ดังนี้

ตาราง 3.2 จำนวนคำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

มิติ	จำนวนข้อคำถาม (ข้อ)
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	6
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล	4
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3
5. การบูรณาการด้านสังคม	4
6. ธรรมเนียมในองค์กร	3
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3
8. งานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3

สำหรับการให้คะแนนผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนน โดยแบ่งตามระดับ  
ความเห็น 5 ระดับ ดังนี้

**ระดับความเห็นข้อความเชิงบวก**

เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยมากปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับ  
ความผูกพันในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งผู้วิจัย  
ได้นำแนวคิดและทฤษฎีของ Lodah & Kejner (1965) มาใช้ทั้ง 5 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ดังนี้

ตาราง 3.3 จำนวนคำถามความผูกพันในการทำงาน

มิติ	จำนวนข้อคำถาม (ข้อ)
1. ความเชื่อในคุณค่าของงาน	3
2. ความรับผิดชอบต่องาน	3
3. การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน	3
4. เวลาที่ให้กับงาน	3
5. การมีส่วนร่วมในงาน	3

สำหรับการให้คะแนนผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนน โดยแบ่งตามระดับ  
ความเห็น 5 ระดับ ดังนี้

**ระดับความเห็นข้อความเชิงบวก**

เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยมากปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1



การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ไปทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง ดังต่อไปนี้

**1. การหาความเที่ยงตรง (Content Validity)** โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงขึ้นและตรวจสอบความถูกต้องแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อทดสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้หรือไม่ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence Index: IOC) ซึ่งแบ่งคะแนนออกได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้ (ขวัญตา พระธาตุ, 2554)

+1 หมายถึง มีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับเนื้อหา

-1 หมายถึง ไม่มีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับเนื้อหา

สำหรับการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา จากแบบสอบถามตอนที่ 2 และแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในการทำงาน ผู้วิจัยใช้สูตร ดังนี้ (ที่ยอมรับได้ ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป)

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

IO แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏว่ามีข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 จำนวน 42 ข้อ และไม่สอดคล้องจำนวน 2 ข้อ ใดๆก็ดี เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ครบถ้วนตามทฤษฎี ผู้วิจัยได้ปรับข้อคำถาม และใส่ข้อคำถามที่มีดัชนีไม่สอดคล้องในแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ด้วย เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าเป็นข้อคำถามที่มีประโยชน์ต่องานวิจัย

**2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)** ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้วนำไปทดสอบใช้กับบุคลากรของเทศบาลเมือง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยทดสอบกับบุคลากรของเทศบาลเมืองเขารูปช้าง จำนวน 30 คน เพื่อคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ซึ่งที่ยอมรับกันทั่วไปจะต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 (กู้อสรานี กูเฝ้า, 2556) โดยปรากฏว่าแบบทดสอบชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสารวิชาการ วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งจากประสบการณ์ตรงที่ผู้วิจัยได้รับจากการปฏิบัติงาน

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประชากรซึ่งเป็นบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 232 คน โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 232 ชุด ไปยังส่วนงานต่างๆของเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ทั้ง 5 แห่ง ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามพร้อมเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามซึ่งได้รับกลับคืนมา เพื่อตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้อง เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้

หลังจากได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้เครื่องมือทางสถิติโปรแกรมสำเร็จรูปสถิติทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Product and Service Solution) Versions 16.0 ซึ่งในแต่ละประเด็นการวิจัยได้ใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percent) พร้อมนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อมนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ คำบรรยาย ซึ่ง เกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนเป็นมาตรวัดแบบลิเคอร์ต (Likert Type Scale) โดยแบ่งค่าของคำตอบเป็น 5 ระดับ ซึ่งเรียงตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในการทำงาน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สำหรับการแปลค่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันใน การทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จะใช้คะแนนเฉลี่ยของ กลุ่มแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง ต่ำ โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (พงษ์เทพ เจะคว่น, 2555) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่องความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1.33 \text{ คะแนน} \end{aligned}$$

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิต	ระดับความผูกพันในการทำงาน
3.67 – 5.00	สูง	สูง
2.34 – 3.66	ปานกลาง	ปานกลาง
1.00 – 2.33	ต่ำ	ต่ำ

3. การวิเคราะห์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พร้อมนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งมีหลักเกณฑ์การแปลค่าสหสัมพันธ์ของ Davis ดังนี้

ระดับค่า	ความสัมพันธ์
0.01 - 0.09	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์
0.10 - 0.29	มีความสัมพันธ์ ต่ำ
0.30 – 0.49	มีความสัมพันธ์ ปานกลาง
0.50 – 0.69	มีความสัมพันธ์ สูง
0.70 หรือ สูงกว่า	มีความสัมพันธ์ สูงมาก

4. การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในการทำงาน จำแนกตามช่วงอายุ โดยใช้สถิติ One Way ANOVA

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ: กรณีศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้ศึกษาวิจัยทำการรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 232 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 215 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93 จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการวัดความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบการบรรยายตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 5 ตอน ได้แก่

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความถี่ ร้อยละ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทของบุคลากร ส่วนงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ กรณีศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ กรณีศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ กรณีศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ตอนที่ 5 ความแตกต่างของความผูกพันในการทำงานของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามช่วงอายุโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ Bonferroni method

### สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ: กรณีศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

N	หมายถึง	จำนวนประชากร
n	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
$\beta$ (Beta)	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน
R	หมายถึง	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ ทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ
R <sup>2</sup>	หมายถึง	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
Adjusted R <sup>2</sup>	หมายถึง	ค่า R <sup>2</sup> ที่ปรับแก้แล้ว
*	หมายถึง	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 215 คน พบผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เพศ ช่วงอายุเกิด ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทของบุคลากร ส่วนงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน ปรากฏในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>หน่วยงานที่สังกัด</b>		
1. เทศบาลเมืองคอหงส์	38	17.7
2. เทศบาลเมืองคลองแห	43	20.0
3. เทศบาลเมืองบ้านพรุ	63	29.3
4. เทศบาลเมืองควนลัง	34	15.8
5. เทศบาลเมืองทุ่งตำเสา	37	17.2
รวม	215	100.0
<b>เพศ</b>		
1. ชาย	104	48.4
2. หญิง	111	51.6
รวม	215	100.0
<b>ช่วงอายุเกิด</b>		
1. ปี 2489-2507 (Baby boomer)	11	5.1
2. ปี 2508-2520 (Generation X)	69	32.1
3. ปี 2521-2538 (Generation Y)	135	62.8
รวม	215	100.0

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
1. ม.ปลาย/ปวช	17	7.9
2. อนุปริญญา/ปวส.	44	20.5
3. ปริญญาตรี	107	49.8
4. ปริญญาโท	47	21.9
รวม	215	100.0
<b>สถานภาพ</b>		
1. โสด	68	31.6
2. สมรส	128	59.5
3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	19	8.8
รวม	215	100.0
<b>ประเภทของบุคลากร</b>		
1. ข้าราชการ	120	55.8
2. ลูกจ้างประจำ	0	0
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	53	24.7
4. พนักงานจ้างทั่วไป	42	19.5
รวม	215	100.0
<b>ส่วนงานที่ปฏิบัติ</b>		
1. สำนักปลัด	58	27.0
2. กองคลัง	29	13.5
3. กองช่าง	27	12.6
4. กองการศึกษา	27	12.6
5. กองสวัสดิการและสังคม	20	9.3
6. กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	28	13.0
7. สำนักวิชาการและการวางแผน	26	12.1
รวม	215	100.0



ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
1. น้อยกว่า 1 ปี	24	11.2
2. เวลา 1-5 ปี	103	47.9
3. เวลา 6-10 ปี	65	30.2
4. เวลา 11ปีขึ้นไป	23	10.7
รวม	215	100.0
<b>เงินเดือน</b>		
1. ไม่เกิน 10,000	23	10.7
2. เดือน 10,000-15,000	58	27.0
3. เดือน15,001-20,000	53	24.7
4. มากกว่า 20,000	81	37.7
รวม	215	100.0

จากตาราง 4.1 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า

1. **หน่วยงานที่สังกัด** ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดเทศบาลเมืองบ้านพรุ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 เทศบาลเมืองคลองแห จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 20 เทศบาลเมืองคอหงส์ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 เทศบาลเมืองทุ่งตำเสา จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และเทศบาลเมืองควนลัง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ตามลำดับ
2. **เพศ** ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 และเพศชาย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4
3. **ช่วงอายุเกิด** ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เกิดในช่วงปี พ.ศ.2521-2538 (Generation Y) จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2508-2520 (Generation X) จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 และเกิดช่วงปี พ.ศ. 2489-2507 (Baby Boomer) จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ
4. **ระดับการศึกษา** ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 ระดับปริญญาโท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และระดับม.ปลาย/ปวช. จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ตามลำดับ

5. สถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 สถานภาพโสด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ

6. ประเภทของบุคลากร ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 120 คนคิดเป็นร้อยละ 55.8 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ตามลำดับ

7. ส่วนที่งานปฏิบัติ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสำนักงานปลัด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 กองคลัง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 กองช่างและกองการศึกษา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 และสำนักวิชาการและการวางแผน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 ตามลำดับ

8. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระยะเวลา 1-5 ปีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 ระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และระยะเวลา 11ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

9. เงินเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท ต่อเดือน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 เดือนละ 10,000-15,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 เดือนละ 15,001-20,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และ ไม่เกินเดือนละ 10,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

ตาราง 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงอายุ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ร้อยละ)		
	Baby Boomer	Generation X	Generation Y
<b>หน่วยงานที่สังกัด</b>			
1. เทศบาลเมืองคอหงส์	4 (36.4)	15 (21.7)	19 (14.1)
2. เทศบาลเมืองคลองแห	1 (9.1)	14 (20.3)	28 (20.7)
3. เทศบาลเมืองบ้านพรุ	4 (36.4)	24 (34.8)	35 (25.9)
4. เทศบาลเมืองควนลัง	1 (9.1)	4 (5.8)	29 (21.5)
5. เทศบาลเมืองทุ่งตำเสา	1 (9.1)	12 (17.4)	24 (17.8)
รวม	11 (5.11)	69 (32.0)	135 (62.7)

ตาราง 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ร้อยละ)		
	Baby Boomer	Generation X	Generation Y
<b>เพศ</b>			
1. ชาย	2 (18.2)	35 (50.7)	67 (49.6)
2. หญิง	9 (81.8)	34 (49.3)	68 (50.4)
รวม	11 (5.11)	69 (32.0)	135 (62.7)
<b>ระดับการศึกษา</b>			
1. ม.ปลาย/ปวช.	1 (9.1)	5 (7.2)	11 (8.1)
2. อนุปริญญา/ปวส.	2 (18.2)	12 (17.4)	30 (22.2)
3. ปริญญาตรี	5 (45.5)	31 (44.9)	71 (52.6)
4. ปริญญาโท	3 (27.3)	21 (30.4)	23 (17.0)
รวม	11 (5.11)	69 (32.0)	135 (62.7)
<b>สถานภาพ</b>			
1. โสด	0	10 (14.5)	58 (43.0)
2. สมรส	10 (90.9)	48 (69.6)	70 (51.9)
3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	1 (9.1)	11 (15.9)	7 (5.2)
รวม	11 (5.11)	69 (32.0)	135 (62.7)
<b>ประเภทของบุคลากร</b>			
1. ข้าราชการ	9 (81.8)	47 (68.1)	64 (47.4)
2. ลูกจ้างประจำ	0	0	0
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	1 (9.1)	17 (24.6)	35 (25.9)
4. พนักงานจ้างทั่วไป	1 (9.1)	5 (7.2)	36 (26.7)
รวม	11 (5.11)	69 (32.0)	135 (62.7)

ตาราง 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ร้อยละ)		
	Baby Boomer	Generation X	Generation Y
<b>ส่วนงานที่ปฏิบัติ</b>			
1. สำนักปลัด	3 (27.3)	19 (27.5)	36 (26.7)
2. กองคลัง	4 (36.4)	8 (11.6)	17 (12.6)
3. กองช่าง	1 (9.1)	12 (17.4)	14 (10.4)
4. กองการศึกษา	1 (9.1)	6 (8.7)	21 (15.6)
5. กองสวัสดิการและสังคม	0	6 (8.7)	13 (9.6)
6. กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1 (9.1)	10 (14.5)	17 (12.6)
7. สำนักวิชาการและการวางแผน	1 (9.1)	8 (11.6)	17 (12.6)
รวม	11 (5.11)	69 (32.0)	135 (62.7)
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>			
1. น้อยกว่า 1 ปี	2 (18.2)	1 (1.4)	23 (17.0)
2. เวลา 1-5 ปี	1 (9.1)	12 (33.3)	78 (57.8)
3. เวลา 6-10 ปี	0	32 (46.4)	32 (23.7)
4. เวลา 11ปีขึ้นไป	8 (72.7)	13 (18.8)	2 (1.5)
รวม	11 (5.11)	69 (32.0)	135 (62.7)
<b>เงินเดือน</b>			
1. ไม่เกิน 10,000	1 (9.1)	4 (5.8)	18 (13.3)
2. เดือน 10,000-15,000	1 (9.1)	11 (15.9)	46 (34.1)
3. เดือน15,001-20,000	0	12 (17.4)	41 (30.4)
4. มากกว่า 20,000	9 (81.8)	42 (60.9)	30 (22.2)
รวม	11 (5.11)	69 (32.0)	135 (62.7)

จากตาราง 4.2 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วยอายุ พบว่า

1. **หน่วยงานที่สังกัด ส่วนใหญ่สังกัดเทศบาลเมืองบ้านพรุ** จำนวน 63 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 Generation X จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 และ Generation Y จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 เทศบาลเมืองคลองแห จำนวน 43 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 Generation X จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 และ Generation Y จำนวน 28คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 เทศบาลเมืองคอหงส์ จำนวน 38 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 Generation X จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และ Generation Y จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 เทศบาลเมืองทุ่งตำเสา จำนวน 37 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 Generation X จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และ Generation Y จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และเทศบาลเมืองควนลัง จำนวน 37 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 Generation X จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และ Generation Y จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 ตามลำดับ

2. **เพศ** ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 111 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 81.8 Generation X จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 และ Generation Y จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 และเพศชาย จำนวน 104 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 Generation X จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 และ Generation Y จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6

3. **ระดับการศึกษา** ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 107 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 Generation X จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 และ Generation Y จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 ระดับปริญญาโท จำนวน 47 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 Generation X จำนวน 21คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 และ Generation Y จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 44 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 Generation X จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และ Generation Y จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และระดับม.ปลาย/ปวช. จำนวน 17 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 Generation X จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และ Generation Y จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ตามลำดับ

5. **สถานภาพ** ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 128 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 90.9 Generation X จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 และ Generation Y จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 สถานภาพโสด จำนวน 68 คน จำแนกเป็น Generation X จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และ Generation Y จำนวน 58 คน คิดเป็น

ร้อยละ 43.0 และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 19 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 Generation X จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และ Generation Y จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

**6. ประเภทของบุคลากร** ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 120 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 81.8 Generation X จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1 และ Generation Y จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 53 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 Generation X จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 และ Generation Y จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 42 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 Generation X จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และ Generation Y จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 ตามลำดับ

**7. ส่วนที่งานปฏิบัติ** ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสำนักงานปลัด จำนวน 58 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 Generation X จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และ Generation Y จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 กองคลัง จำนวน 29 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 Generation X จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 และ Generation Y จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 28 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 Generation X จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และ Generation Y จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 กองช่างและกองการศึกษา จำนวน 27 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 Generation X จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และ Generation Y จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และสำนักวิชาการและการวางแผน จำนวน 26 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 Generation X จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 และ Generation Y จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 ตามลำดับ

**8. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระยะเวลา 1-5 ปี จำนวน 103 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 Generation X จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และ Generation Y จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 ระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 65 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 Generation X จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 และ Generation Y จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 24 คน จำแนกเป็น Generation X จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 และ Generation Y จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน จำแนกเป็น Baby Boomer

จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 Generation X จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และ Generation Y จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

9. เงินเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท ต่อเดือน จำนวน 81 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 81.8 Generation X จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 และ Generation Y จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 เดือนละ 10,000-15,000 บาท จำนวน 58 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 Generation X จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และ Generation Y จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 เดือนละ 15,001-20,000 บาท จำนวน 53 คน จำแนกเป็น Generation X จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และ Generation Y จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 และไม่เงินเดือนละ 10,000 บาท จำนวน 23 คน จำแนกเป็น Baby Boomer จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 Generation X จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และ Generation Y จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ ระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.82	0.77	สูง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.07	0.58	สูง
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	3.94	0.74	สูง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.02	0.79	สูง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.39	0.55	สูง
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร	4.14	0.72	สูง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	4.03	0.68	สูง
8. ด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.32	0.67	สูง
<b>ค่าเฉลี่ยภาพรวม</b>	<b>4.09</b>	<b>0.68</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4.3 ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.09$  , S.D. = 0.68 ) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่อยู่ในระดับสูงสุดคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ( $\bar{X} = 4.39$  , S.D. = 0.55 ) รองลงมาคือ ด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

สัมพันธ์กับสังคม ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.67 ) ด้านธรรมเนียมในองค์กร ( $\bar{X} = 4.14$  , S.D. = 0.72 ) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X} = 4.07$  , S.D. = 0.58 ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.03$  , S.D. = 0.68 ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 4.02$  , S.D. = 0.79 ) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.74) และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่ระดับน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.77) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเป็นรายข้อ จำแนกตามรายด้านจะพบผลการศึกษาในแต่ละด้านดังนี้

#### ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ ภูมิศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านที่ 1.ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวัน	32 (14.9)	84 (39.1)	77 (35.8)	22 (10.2)	0	3.59	0.86	ปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	57 (26.5)	96 (44.7)	48 (22.3)	14 (6.5)	0	3.91	0.86	สูง
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่หน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน	64 (29.8)	95 (44.2)	45 (20.9)	11 (5.1)	0	3.99	0.84	สูง
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.82</b>	<b>0.77</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4.4 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับเทศบาลเมืองในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่หน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.84) รองลงมาคือท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.86) และข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวัน ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.86) ตามลำดับ



### ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ ทัศนศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านที่ 2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. บริเวณที่ทำงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	78 (36.3)	117 (54.4)	19 (8.8)	1 (0.5)	0	4.27	0.63	สูง
2. สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัยสูง	77 (35.8)	106 (59.3)	30 (14.0)	2 (0.9)	0	4.20	0.70	สูง
3. บริเวณที่ทำงานไม่มีเสียงดังรบกวน	70 (32.6)	108 (50.2)	33 (15.3)	4 (1.9)	0	4.13	0.73	สูง
4. สถานที่ทำงานมีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทสะดวก	73 (34.0)	122 (56.7)	20 (9.3)	0	0	4.25	0.61	สูง
5. มีอุปกรณ์ป้องกันเหตุฉุกเฉินที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ	47 (21.9)	115 (53.5)	43 (20.0)	10 (4.7)	0	3.93	0.77	สูง
6. ที่ทำงานมีการส่งเสริมสุขภาพโดยการออกกำลังกายสม่ำเสมอ	37 (17.2)	95 (44.2)	54 (25.1)	29 (13.5)	0	3.65	0.91	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม					4.07	0.58	สูง

จากตาราง 4.5 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับเทศบาลเมืองในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ บริเวณที่ทำงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.63) รองลงมาคือทำงานมีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทสะดวก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.61) สภาพแวดล้อมที่ทำงานสถานที่ที่มีความปลอดภัยสูง ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.70) บริเวณที่ทำงานไม่มีเสียงดังรบกวน ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.73) มีอุปกรณ์ป้องกันเหตุฉุกเฉินที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.77) และข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยสุดคือที่ทำงานมีการส่งเสริมสุขภาพโดยการออกกำลังกายสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.91) ตามลำดับ

### ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ ทัศนศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล

ด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพของบุคคล	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาทำงานอย่างเต็มที่	65 (30.2)	101 (47.0)	46 (21.4)	3 (1.4)	0	4.06	0.75	สูง
2. ท่านได้รับงานที่ทำทายความสามารถและมีโอกาสได้ฝึกทักษะใหม่ๆในการปฏิบัติงาน	65 (30.2)	101 (47.0)	44 (20.5)	5 (2.3)	0	4.05	0.77	สูง
3. ท่านได้รับโอกาสฝึกอบรมและศึกษาต่อ	55 (25.6)	91 (42.3)	53 (24.7)	16 (7.4)	0	3.86	0.88	สูง
4. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานในการเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	53 (24.7)	79 (36.7)	68 (31.6)	15 (7.0)	0	3.79	0.89	สูง
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>3.94</b>	<b>0.74</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4.6 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับเทศบาลเมืองในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาทำงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ท่านได้รับงานที่ทำทายความสามารถและมีโอกาสได้ฝึกทักษะใหม่ๆในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.77) ท่านได้รับโอกาสฝึกอบรมและศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.88) และข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานในการเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.89) ตามลำดับ

### ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ ตรีศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	82 (38.1)	87 (40.5)	38 (17.7)	8 (3.7)	0	4.13	0.83	สูง
2. หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงในการทำงานและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	63 (29.3)	81 (37.7)	55 (25.6)	16 (7.4)	0	3.89	0.91	สูง
3. หน่วยงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน	78 (36.3)	81 (37.7)	45 (20.9)	11 (5.1)	0	4.05	0.88	สูง
เฉลี่ยรวม						4.02	0.79	สูง

จากตาราง 4.7 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับเทศบาลเมืองในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.83) รองลงมาหน่วยงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.88) และข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงในการทำงานและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.91) ตามลำดับ

### ด้านการบูรณาการทางสังคม

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ ทัศนศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านการบูรณาการทางสังคม

ด้านที่ 5 การบูรณาการทางสังคม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	112 (52.1)	85 (39.5)	18 (8.4)	0	0	4.44	0.64	สูง
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	100 (46.5)	100 (46.5)	14 (6.5)	1 (0.5)	0	4.39	0.63	สูง
3. ท่านได้สร้างปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นเสมอเมื่อมีโอกาส	103 (47.9)	99 (46.0)	13 (6.0)	0	0	4.42	0.60	สูง
4. ในที่ทำงานของท่านแต่ละฝ่ายมีส่วนร่วมและประสานงานกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน	93 (43.3)	105 (48.8)	16 (7.4)	1 (0.5)	0	4.35	0.63	สูง
	เฉลี่ยรวม					4.39	0.55	สูง

จากตาราง 4.8 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับเทศบาลเมืองในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ท่านได้สร้างปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นเสมอเมื่อมีโอกาส ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.60) ท่านได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.63) และข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือ ในที่ทำงานแต่ละฝ่ายมีส่วนร่วมและประสานงานกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.63) ตามลำดับ

### ด้านธรรมนุญในองค์กร

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ ทัศนศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านธรรมนุญในองค์กร

ด้านที่ 6 ธรรมนุญในองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการทำงาน	110 (51.2)	78 (36.3)	23 (10.7)	4 (1.9)	0	4.37	0.74	สูง
2. ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถและความคิดในการทำงาน	71 (33.0)	89 (41.4)	49 (22.8)	6 (2.8)	0	4.05	0.81	สูง
3. ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานไม่จำกัดสิทธิในตัวของท่าน	74 (34.4)	85 (39.5)	42 (19.5)	14 (6.5)	0	4.02	0.89	สูง
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>4.14</b>	<b>0.72</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4.9 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับเทศบาลเมืองในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านธรรมนุญในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถและความคิดในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.81) และข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานไม่จำกัดสิทธิในตัวของท่าน ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.89)

### ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ ภูมิศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	76 (35.3)	88 (40.9)	48 (22.3)	3 (1.4)	0	4.10	0.79	สูง
2. นอกจากเวลางานท่านมีเวลาทำงานอดิเรกที่ท่านชอบ	49 (22.8)	102 (47.4)	56 (26.0)	8 (3.7)	0	3.89	0.79	สูง
3. ท่านพอใจกับช่วงเวลาดำเนินการและเวลาว่างในแต่ละวัน	72 (33.5)	98 (45.6)	43 (20.0)	2 (0.9)	0	4.12	0.74	สูง
	<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>4.03</b>	<b>0.68</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4.10 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับเทศบาลเมืองในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ ท่านพอใจกับช่วงเวลาดำเนินการและเวลาว่างในแต่ละวัน ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ท่านแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.79) และข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือ นอกจากเวลางานท่านมีเวลาทำงานอดิเรกที่ท่านชอบ ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.79) ตามลำดับ

**ด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม**

**ตาราง 4.11** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ ทัศนศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม

ด้านที่ 8 งานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้	98 (45.6)	91 (42.3)	23 (10.7)	3 (1.4)	0	4.32	0.72	สูง
2. หน่วยงานของท่านมีส่วนในการทำประโยชน์ให้กับสังคม	102 (47.4)	92 (42.8)	19 (8.8)	2 (0.9)	0	4.37	0.68	สูง
3. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมการช่วยเหลือสังคม	91 (42.3)	96 (44.7)	25 (11.6)	3 (1.4)	0	4.28	0.72	สูง
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>4.32</b>	<b>0.67</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4.11 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับเทศบาลเมืองในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธกับสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ หน่วยงานของท่านมีส่วนในการทำประโยชน์ให้กับสังคม ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้ ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.72) และข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมการช่วยเหลือสังคม ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในการทำงานของบุคลากร โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ ภูมิศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวม

ความผูกพันในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน	4.11	0.61	สูง
2. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	4.47	0.56	สูง
3. ด้านการทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน	4.24	0.58	สูง
4. ด้านเวลาที่ให้กับงาน	4.18	0.55	สูง
5. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	4.25	0.63	สูง
<b>ค่าเฉลี่ยภาพรวม</b>	<b>4.25</b>	<b>0.58</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4.12 พบว่าความผูกพันในการทำงานของบุคลากรระดับเทศบาลเมืองในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันมากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.63) ด้านการทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.58) ด้านเวลาที่ให้กับงาน ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.55) และด้านที่มีระดับความผูกพันน้อยที่สุด คือด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.61) ตามลำดับ

และเมื่อพิจารณาความผูกพันในการทำงานเป็นรายข้อ จำแนกตามรายด้านพบว่า



### ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ ทัศนศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน

ด้านที่ 1 ความเชื่อในคุณค่าของงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความรู้สึกว่าการเป็นสิ่งสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	61 (28.4)	112 (52.1)	40 (18.6)	2 (0.9)	0	4.08	0.70	สูง
2. ท่านคิดว่าลักษณะงาน ผู้ร่วมงาน เวลา และสถานที่ทำงานมีผลต่อภาพลักษณ์ของท่าน	67 (31.2)	118 (54.9)	29 (13.5)	1 (0.5)	0	4.17	0.66	สูง
3. การทำงานทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า	58 (27.0)	125 (58.1)	30 (14.0)	2 (0.9)	0	4.11	0.66	สูง
	<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>4.11</b>	<b>0.61</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4.13 ความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความผูกพันสูงสุด คือ ท่านคิดว่าลักษณะงาน ผู้ร่วมงาน เวลา และสถานที่ทำงานมีผลต่อภาพลักษณ์ของท่าน ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.66) รองลงมาคือ การทำงานทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.66) และข้อที่มีระดับความผูกพันน้อยที่สุดคือ ท่านมีความรู้สึกว่าการเป็นสิ่งสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.70) ตามลำดับ

### ด้านความรับผิดชอบต่องาน

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ ตรีศึกษา ระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านความรับผิดชอบต่องาน

ด้านที่ 2 ความรับผิดชอบต่องาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่องานที่ทำ	121 (56.3)	84 (39.1)	8 (3.7)	2 (0.9)	0	4.51	0.61	สูง
2. ท่านกล้าเผชิญหน้ากับความผิดพลาดในการทำงาน ไม่หลีกเลี่ยงงาน และพยายามปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิม	108 (50.2)	94 (43.7)	11 (5.1)	2 (0.9)	0	4.43	0.63	สูง
3. ท่านมีความพยายามที่จะแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิม	117 (54.4)	86 (40.0)	11 (5.1)	2 (0.9)	0	4.48	0.61	สูง
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>4.47</b>	<b>0.56</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4.14 ความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าชื่อที่มีระดับความผูกพันสูงสุดคือ ท่านมีความซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่องานที่ทำ ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ท่านมีความพยายามที่จะแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิม ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.61) และชื่อที่มีระดับความผูกพันน้อยที่สุดคือ ท่านกล้าเผชิญหน้ากับความผิดพลาดในการทำงาน ไม่หลีกเลี่ยงงาน และพยายามปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิม ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.63) ตามลำดับ

### ด้านการทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ ทัศนศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านการทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน

ด้านที่ 3 การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านทุ่มเทให้กับงานและคิดว่าตนเองเหมาะสมกับงานมากที่สุด	84 (39.1)	114 (53.0)	16 (7.4)	1 (0.5)	0	4.31	0.62	สูง
2. ท่านมีความผิดพลาดในการทำงานน้อย	63 (29.3)	107 (49.8)	42 (19.5)	3 (1.4)	0	4.07	0.73	สูง
3. ท่านเสียสละร่างกายแรงใจ อุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	93 (43.3)	113 (52.6)	6 (2.8)	2 (0.9)	1 (0.5)	4.37	0.63	สูง
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>4.24</b>	<b>0.58</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4.15 ความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านการทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความผูกพันสูงสุดคือ ท่านเสียสละร่างกายแรงใจ อุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ท่านทุ่มเทให้กับงานและคิดว่าตนเองเหมาะสมกับงานมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.62) และข้อที่มีระดับความผูกพันน้อยที่สุดคือ ท่านมีความผิดพลาดในการทำงานน้อย ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.73) ตามลำดับ

### ด้านเวลาที่ให้กับงาน

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ ทัศนศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านเวลาที่ให้กับงาน

ด้านที่ 4 เวลาที่ให้กับงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านนั้นคุ้มค่า คุ้มกับเวลาที่เสียไป	78 (36.3)	122 (56.7)	13 (6.0)	2 (0.9)	0	4.28	0.61	สูง
2. ท่านเริ่มงานก่อนเวลาและทำงานเลยเวลาเลิกงานโดยไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือไม่	55 (25.6)	116 (54.0)	44 (20.5)	0	0	4.05	0.67	สูง
3. ท่านขาดงาน ลางาน หรือเจ็บป่วยน้อยที่สุด	85 (39.5)	97 (45.1)	31 (14.4)	2 (0.9)	0	4.23	0.72	สูง
<b>เฉลี่ยรวม</b>						<b>4.18</b>	<b>0.55</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4.16 ความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านเวลาที่ให้กับงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 4.18, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าข้อที่มีระดับความผูกพันสูงสุดคือ ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านนั้นคุ้มค่าคุ้มกับเวลาที่เสียไป ( $\bar{X}$  = 4.28, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ท่านขาดงาน ลางาน หรือเจ็บป่วย น้อยที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.23, S.D. = 0.72) และข้อที่มีระดับความผูกพันน้อยที่สุดคือท่านเริ่มงานก่อนเวลาและทำงานเลยเวลาเลิกงานโดยไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือไม่ ( $\bar{X}$  = 4.05, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

### ด้านการมีส่วนร่วมในงาน

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ ทัศนศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านการมีส่วนร่วมในงาน

ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร	93 (43.3)	101 (47.0)	19 (8.8)	2 (0.9)	0	4.33	0.67	สูง
2. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน	76 (25.2)	119 (55.3)	17 (7.9)	3 (1.4)	0	4.25	0.65	สูง
3. ท่านมักเสนอแนวคิด วิธีการหรือการตัดสินใจ เพื่อนำไปปรับปรุงงานเสมอ	74 (34.4)	112 (52.1)	23 (10.7)	6 (2.8)	0	4.18	0.73	สูง
	เฉลี่ยรวม					4.25	0.63	สูง

จากตาราง 4.17 ความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านการมีส่วนร่วมในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความผูกพันสูงสุดคือ ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ท่านมีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.65) และข้อที่มีระดับความผูกพันน้อยที่สุดคือท่านมักเสนอแนวคิด วิธีการหรือการตัดสินใจ เพื่อนำไปปรับปรุงงานเสมอ ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.73)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในการทำงาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson 's Correlation Coefficient)

การวิเคราะห์ขั้นตอนนี้ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อหาสหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวพยากรณ์หรือปัจจัยทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (X1) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X2) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล (X3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X4) การบูรณาการด้านสังคม (X5) ธรรมเนียมในองค์กร (X6) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (X7) งานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X8) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์ทั้ง 8 ตัว กับความผูกพันในการทำงาน (Y) แสดงผลดังนี้

**ตาราง 4.18** วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ ทัศนศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ตัวพยากรณ์	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	Y
X <sub>1</sub>	1								
X <sub>2</sub>	.341**	1							
X <sub>3</sub>	.755**	.288**	1						
X <sub>4</sub>	.769**	.218**	.805**	1					
X <sub>5</sub>	.419**	.360**	.416**	.505**	1				
X <sub>6</sub>	.665**	.337**	.701**	.741**	.612**	1			
X <sub>7</sub>	.648**	.247**	.634**	.640**	.508**	.700**	1		
X <sub>8</sub>	.427**	.275**	.498**	.574**	.615**	.674**	.562**	1	
Y	.524**	.363**	.588**	.620**	.664**	.745**	.631**	.729**	1

\*\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูง ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .745 ด้านงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .729 ด้านการบูรณาการด้านสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .664 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .631 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ .620 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .588 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .524 และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ .363

เมื่อจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงาน ของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ตามช่วงอายุ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ( Pearson ' s Correlation Coefficient ) แล้วพบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของ  
บุคลากรที่เกิดในช่วง Baby Boomer

ตาราง 4.19 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ  
ความผูกพันในการทำงานของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ ช่วงอายุ  
Baby Boomer ที่เกิดปี พ.ศ. 2489-2507

ตัวพยากรณ์	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	Y
X <sub>1</sub>	1								
X <sub>2</sub>	.388**	1							
X <sub>3</sub>	.336**	.599**	1						
X <sub>4</sub>	.440**	.758**	.094**	1					
X <sub>5</sub>	.622**	.797**	.301**	.922**	1				
X <sub>6</sub>	.852**	.260**	.528**	.258**	.489**	1			
X <sub>7</sub>	.908**	.378**	.529**	.368**	.589**	.987**	1		
X <sub>8</sub>	.719**	.096**	.132**	.303**	.328**	.763**	.759**	1	
Y	.927**	.378**	.180**	.488**	.561**	.651**	.728**	.714**	1

\*\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ ช่วงอายุ Baby Boomer ที่เกิดปี พ.ศ. 2489-2507 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .927 รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .728 ด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .714 และ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .651 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของ  
บุคลากรที่เกิดในช่วง Generation X

ตารางที่ 4.20 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความ  
ผูกพันในการทำงานของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ ช่วงอายุ Generation X  
ที่เกิดปี พ.ศ. 2508-2520

ตัวพยากรณ์	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	Y
X <sub>1</sub>	1								
X <sub>2</sub>	.590**	1							
X <sub>3</sub>	.309**	.279**	1						
X <sub>4</sub>	.594**	.724**	.229**	1					
X <sub>5</sub>	.614**	.724**	.158**	.817**	1				
X <sub>6</sub>	.672**	.408**	.336**	.454**	.481**	1			
X <sub>7</sub>	.842**	.624**	.295**	.722**	.659**	.657**	1		
X <sub>8</sub>	.539**	.606**	.104**	.523**	.553**	.395**	.606**	1	
Y	.751**	.546**	.361**	.585**	.601**	.681**	.791**	.561**	1

\*\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ ช่วงอายุ Generation X เกิดปี พ.ศ. 2508-2520 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กัน มากที่สุด คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .791 รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .751 ด้านธรรมเนียมในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .681 และด้านการบูรณาการทางสังคม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .601 ตามลำดับ



**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของ  
บุคลากรที่เกิดในช่วง Generation Y**

**ตารางที่ 4.21** วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ ช่วงอายุ Generation Y ที่เกิดปี พ.ศ. 2521-2538

ตัวพยากรณ์	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	Y
X <sub>1</sub>	1								
X <sub>2</sub>	.493	1							
X <sub>3</sub>	.383	.341	1						
X <sub>4</sub>	.570	.774	.324	1					
X <sub>5</sub>	.586	.783	.213	.764	1				
X <sub>6</sub>	.603	.433	.343	.384	.491	1			
X <sub>7</sub>	.660	.687	.322	.715	.767	.519	1		
X <sub>8</sub>	.630	.697	.299	.710	.682	.501	.701	1	
Y	.660	.340	.216	.379	.502	.554	.580	.494	1

\*\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**จากตาราง 4.21** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ ช่วงอายุ Generation Y เกิดปี พ.ศ. 2521-2538 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .660 รองลงมา คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว .580 ด้านการบูรณาการทางสังคม .502 ด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .494 ตามลำดับ

### ตอนที่ 5 ความแตกต่างของความผูกพันในการทำงาน จำแนกตามช่วงอายุ

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ ภูมิศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบผลการศึกษาเชิงเปรียบเทียบดังนี้

ตาราง 4.22 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรแยกตามช่วงอายุ

	Baby Boomer		Generation X		Generation Y	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>1. ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน</b>	4.33	.843	4.20	.628	4.06	.588
1. ท่านมีความรู้สึกที่งานเป็นสิ่งสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	4.45	.820	4.17	.706	4.00	.691
2. ท่านคิดว่าลักษณะงานและสถานที่ทำงานมีผลทำให้ท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น	4.36	.809	4.26	.656	4.10	.650
3. การทำงานทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า	4.18	.982	4.17	.641	4.07	.642
<b>2. ด้านความรับผิดชอบต่องาน</b>	4.57	.920	4.66	.533	4.39	.528
1. ท่านมีความซื่อสัตย์ และรับผิดชอบงานที่ท่านทำ	4.55	.934	4.68	.581	4.41	.591
2. ท่านกล้าเผชิญหน้ากับความผิดพลาดในการทำงานไม่หลีกเลี่ยงงาน	4.55	.934	4.65	.564	4.31	.617
3. ท่านมีความพยายามที่จะแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิม	4.64	.924	4.67	.560	4.38	.597
<b>3. ด้านการทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน</b>	4.42	.844	4.41	.515	4.15	.569
1. ท่านทุ่มเทให้กับงานและคิดว่าตนเองเหมาะสมกับงานมากที่สุด	4.45	.820	4.43	.581	4.23	.622
2. ท่านมีความผิดพลาดในการทำงานน้อย	4.45	.934	4.32	.653	3.91	.717
3. สดแรงกายแรงใจ อุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.36	.924	4.49	.559	4.31	.640
<b>4. ด้านเวลาที่ให้กับงาน</b>	4.27	.800	4.32	.588	4.11	.508
1. ท่านรู้สึกที่งานที่ท่านนั้นคุ้มค่า ค้ำกับเวลาที่เสียไป	4.27	.905	4.45	.582	4.20	.596
2. ท่านเริ่มงานก่อนเวลาและทำงานจนเลยเวลาเลิกงานโดยไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือไม่	4.18	.751	4.16	.720	3.99	.646
3. ท่านขาดงานหรือลางาน น้อยที่สุด	4.36	.924	4.36	.747	4.16	.690

ตาราง 4.22 (ต่อ)

	Baby Boomer		Generation X		Generation Y	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>5. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน</b>	4.39	.840	4.41	.600	4.15	.614
1. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร	4.45	.820	4.49	.609	4.23	.680
2. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน	4.45	.934	4.41	.626	4.15	.629
3. ท่านมักเสนอแนวคิด วิธีการหรือการตัดสินใจเพื่อนำไปปรับปรุงงานเสมอ	4.27	.905	4.35	.703	4.09	.717

จากตาราง 4.22 ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าระดับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรแยกตามช่วงอายุในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน โดยเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

**ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน** ช่วงอายุที่มีระดับความผูกพันมากที่สุดคือ Baby Boomer ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507 ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.84) รองลงมาคือ Generation X ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2520 ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.62) และช่วงอายุที่มีความผูกพันน้อยที่สุดคือ Generation Y เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2521-2538 ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.58)

**ด้านความรับผิดชอบต่องาน** ช่วงอายุที่มีระดับความผูกพันมากที่สุดคือ Generation X ( $\bar{X} = 4.66$ , S.D. = 0.53) รองลงมาคือ Baby Boomer ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.92) และช่วงอายุที่มีความผูกพันน้อยที่สุดคือ Generation Y ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.52)

**ด้านการทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน** ช่วงอายุที่มีระดับความผูกพันมากที่สุดคือ Baby Boomer ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.84) รองลงมาคือ Generation X ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.51) และช่วงอายุที่มีความผูกพันน้อยที่สุดคือ Generation Y ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.56)

**ด้านเวลาที่ให้กับงาน** ช่วงอายุที่มีระดับความผูกพันมากที่สุดคือ Generation X ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.58) รองลงมาคือ Baby Boomer ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.80) และช่วงอายุที่มีความผูกพันน้อยที่สุดคือ Generation Y ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.50) และ

**ด้านการมีส่วนร่วมในงาน** ช่วงอายุที่มีระดับความผูกพันมากที่สุดคือ Generation X ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.60) รองลงมาคือ Baby Boomer ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.84) และช่วงอายุที่มีความผูกพันน้อยที่สุดคือ Generation Y ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.61)

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในการทำงาน จำแนกตามช่วงอายุ โดยใช้สถิติ One Way ANOVA และการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ Bonferroni method ผลการศึกษาพบว่า

**ตาราง 4.23** การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในการทำงาน จำแนกตามช่วงอายุโดยใช้สถิติ One Way ANOVA

ช่วงอายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
Baby Boomer เกิดปี 2489-2507	11	4.40	.767	5.81	.003
Generation X เกิดปี 2508-2520	69	4.40	.478		
Generation Y เกิดปี 2521-2538	135	4.16	.465		
<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>4.25</b>	<b>.498</b>		

จากตาราง 4.23 พบว่ามีกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ มีความผูกพันในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ( $F = 5.81$ , Sig. < .05) โดยช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันในการทำงานมากที่สุดคือ Generation X ( $\bar{X} = 4.40$ ) รองลงมาคือ Baby Boomer ( $\bar{X} = 4.40$ ) และช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันในการทำงานน้อยที่สุดคือ Generation Y ( $\bar{X} = 4.16$ ) จากนั้นจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยผู้วิจัยเลือกใช้สถิติทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Bonferroni method เพื่อหาว่าคู่ใด มีความแตกต่างกัน เนื่องจากสถิติดังกล่าวสามารถใช้ได้ทั้งกรณีที่ขนาดตัวอย่างในแต่ละกลุ่มเท่าหรือไม่เท่ากัน สัมประสิทธิ์ของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ที่ทดสอบมีค่าเป็นเลขจำนวนเต็ม อีกทั้งเป็นวิธีที่ช่วยลดความคลาดเคลื่อนแบบที่ 1 (Type I Error) ได้ดี ทั้งนี้ผลการศึกษารายการดังตารางที่ 4.24

ตาราง 4.24 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันในการทำงาน จำแนกตามช่วงอายุเป็นรายคู่ โดยใช้ Bonferroni method

ช่วงอายุ	$\bar{x}$	Baby Boomer	Generation X	Generation Y
		4.40	4.40	4.16
Baby Boomer เกิดปี 2489-2507	4.40		-	-
Generation X เกิดปี 2508-2520	4.40	-.004		-
Generation Y เกิดปี 2521-2538	4.16	.230	.235*	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.24 เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่ามีเพียงคู่เดียวที่มีความผูกพันในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2508-2520 (Generation X) ซึ่งมีความผูกพันในการทำงานที่มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2521-2538 (Generation Y)

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันในการทำงานของแต่ละกลุ่มช่วงอายุของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของแต่ละกลุ่มช่วงอายุของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลเมืองบ้านพรุ จำนวน 70 คน เทศบาลเมืองคอหงส์ 40 คน เทศบาลเมืองคลองแห 50 คน เทศบาลเมืองควนลัง 34 คน และเทศบาลเมืองทุ่งตำเสา 38 คน รวมทั้งสิ้น 232 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ทั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Version 16.0 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ซึ่งในบทนี้จะกล่าวถึงสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

## สรุปผลการวิจัย

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดเทศบาลเมืองบ้านพรุ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมา คือ เทศบาลเมืองคลองแห จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 20 เทศบาลเมืองทุ่งตำเสา จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และเทศบาลเมืองควนลัง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยส่วนใหญ่เกิดในช่วงอายุระหว่างปี พ.ศ.2521-2538 (Generation Y) จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมา คือ Generation X จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 และ Baby Boomer จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 ส่วนด้านสถานภาพพบว่าส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการมากกว่าลูกจ้าง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานปลัด ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 1-5 ปี และส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท

### ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงทั้ง 8 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่น้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

### ระดับความผูกพันในการทำงานของบุคลากร

ระดับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับสูง ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านการทุ่มเทและการเสียสละให้กับงานด้านเวลาที่ให้กับงาน และด้านที่มีระดับความผูกพันน้อยที่สุดคือ ด้านความเชื่อในคุณค่าของงานตามลำดับ

### ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ กรณีศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรแต่ละช่วงอายุน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

เมื่อจำแนกการวิเคราะห์ตามช่วงอายุพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในกลุ่ม Baby Boomer ที่เกิดช่วงปี พ.ศ.2489-2507 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมและด้านธรรมาภิบาลในองค์กร บุคลากรกลุ่ม Generation X ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2508-2520 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และด้านการบูรณาการทางสังคม และบุคลากรกลุ่ม Generation Y ที่เกิดช่วงปีพ.ศ. 2521-2538 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว



ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

### การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ กรณีศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2508-2520 (Generation X) มีความผูกพันในการทำงานที่มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2521-2538 (Generation Y) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ช่วงอายุที่มีความผูกพันมากที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2498-2507 (Baby Boomer) ด้านความรับผิดชอบต่องาน ช่วงอายุที่มีความผูกพันมากที่สุดคือ Generation X ด้านการทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน ช่วงอายุที่มีความผูกพันมากที่สุดคือ Baby Boomer ด้านเวลาที่ให้กับงานช่วงอายุที่มีความผูกพันมากที่สุดคือ Generation X และด้านการมีส่วนร่วมในงาน ช่วงอายุที่มีความผูกพันมากที่สุดคือ Generation X ทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่เกิดในช่วง Generation Y มีความผูกพันในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่เกิดในช่วง Baby Boomer และ Generation X

### อภิปรายผล

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการศึกษา โดยเรียงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันในการทำงานของแต่ละกลุ่มช่วงอายุของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

จากผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา แบ่งออกเป็น 8 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรมพร สิงสุวิษ (2552) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานเมืองพัทยา พบว่าพนักงานเมืองพัทยามีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามียุคเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อเช่นกัน

คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ด้านธรรมาภิบาล ในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าเทศบาลเมืองในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักคณา โยคะวิสัย (2550) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู 13 แห่ง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษายังพบอีกว่า กลุ่มตัวอย่างจากเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เห็นสอดคล้องร่วมกันเกี่ยวกับด้านการบูรณาการทางสังคมและด้านงานที่มีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม โดยผลการศึกษารูปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงกว่าด้านอื่นๆ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรเห็นว่าตนเองได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ปฏิบัติงานรับใช้สังคม และทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านที่รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งเป็นรางวัลทางจิตใจที่สำคัญ ส่งผลให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานต่อไป นอกจากนี้ ผู้ศึกษา ยังได้พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานะเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลง และส่งผลให้ค่าครองชีพเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับในระดับไม่สูงนัก ในขณะที่บุคลากรทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด ซึ่งนอกจากบุคลากรจะมีความคาดหวังในผลตอบแทนในระดับสูงสำหรับตนแล้ว บุคลากรยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานอย่างเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าผลตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้

นอกจากนี้ จากผลการศึกษาระดับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อเช่นกัน กล่าวคือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านการทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน และด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ตามลำดับ

โดยด้านความรับผิดชอบต่องาน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันในการทำงานระดับสูงกว่าด้านอื่นๆ อาจเนื่องจาก เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนมีหน้าที่ในการจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานและให้บริการสาธารณะ การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หรือการดำเนินโครงการต่างๆ ผู้ที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้โครงการเกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชนและสังคมได้ คือ บุคลากรในเทศบาล ซึ่งมีความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกในหน้าที่ในการให้บริการที่ดี เมื่อบุคลากรทำงานที่ตนรับผิดชอบสำเร็จและเกิดประโยชน์เป็นที่พอใจต่อสังคม ย่อมส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความผูกพันในการทำงานที่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมใจ เอื้อกอบกฤษ (2552) ที่พบว่า การทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรีด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อการทำงานและสังคมอยู่ในระดับสูง และผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าระดับผูกพันในงานของบุคลากรเมื่อจำแนกตามช่วงอายุในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่าด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน และด้านการทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน ช่วงอายุที่มีระดับความผูกพันมากที่สุดคือ Baby Boomer ส่วนด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านเวลาที่ให้กับงานและด้านการมีส่วนร่วมในงาน ช่วงอายุที่มีระดับความผูกพันมากที่สุดคือ Generation X ส่วน Generation Y เป็นช่วงอายุที่มีความผูกพันน้อยที่สุดในทุกด้าน

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของแต่ละกลุ่มช่วงอายุของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของแต่ละกลุ่มช่วงอายุของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าบุคลากรทั้ง 3 ช่วงอายุโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูง

เมื่อจำแนกความสัมพันธ์เป็นช่วงอายุ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ในบุคลากรกลุ่ม Baby Boomer ตัวแปรคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดกับความผูกพันในการทำงาน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนบุคลากรกลุ่ม Generation X พบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดกับความผูกพันในการทำงาน คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และด้านการบูรณาการทางสังคม ตามลำดับ และกลุ่ม Generation Y ตัวแปรคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดกับความผูกพันในการทำงาน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคม ตามลำดับ

จากการศึกษายังพบว่ากลุ่ม Generation Y มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มช่วงอายุอื่น สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากในองค์กรราชการ กลุ่มคน Generation Y ที่มีศักยภาพสูง จะมีความรู้สึกริเริ่มปรับเปลี่ยนหน่วยงานเมื่อเริ่มมีภาระเบื่องาน เบื่อคน เบื่อองค์กร ซึ่งในขณะที่กลุ่มคน Generation Y ที่มีศักยภาพต่ำกว่า จะถูกกลืนไปกับระบบราชการและเติบโตตามวิถีของระบบ โดยไม่ต้องการเคลื่อนย้ายไปที่อื่น ตรงกันข้ามคน Generation Y ที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชนที่นิยมการเติบโตแบบรวดเร็วและก้าวกระโดดไม่ยึดติดกับองค์กร เพราะการปรับเปลี่ยนงานแต่ละครั้ง หมายถึงการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น หรืออาจปรับเปลี่ยนงานเพื่อศึกษาต่อเพื่อเป็นบันไดสำหรับความก้าวหน้าในขั้นต่อไป ดังนั้นการบริหารผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่ม Generation Y ที่มีศักยภาพในระบบราชการจึงต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะต้องอาศัยวิธีการที่หลากหลาย

รวมถึงการปรับโครงสร้างขององค์กรให้บุคลากร Generation Y ได้มีอิสระในการแสดงศักยภาพของเขาได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะช่วยให้ช่องว่างระหว่างผลสำเร็จของงานกับการทำงานของคนกลุ่มนี้ไม่ห่างไกลกันโดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของผลการสำเร็จของงาน และขององค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่บุคลากรในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ แม้ว่าการเพิ่มอัตราเงินเดือน/ค่าจ้าง เป็นการกำหนดตามบัญชีอัตราเงินเดือนของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลไม่สามารถกำหนดหรือเพิ่มอัตราเงินเดือน/ค่าจ้างเองได้ แต่จำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักการออมเพื่อช่วยให้มีเงินพอใช้ในแต่ละเดือน

- ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงใช้ในการทำงาน รวมถึงส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เข้าร่วมอบรมในหลักสูตรที่สามารถนำมาใช้กับการปฏิบัติงานได้และตรงตามสายงาน มีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หน่วยงานควรเปิดโอกาสในการเจริญเติบโตแก่บุคลากรให้เท่าเทียมกัน การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรใช้หลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้เกิดความยุติธรรม

- ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ที่ทำงานต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ จัดสรรพื้นที่ในการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละส่วน ควรมีการส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายและสนับสนุนสถานที่ อุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกายแก่บุคลากร

- ด้านการบูรณาการทางสังคม หน่วยงานควรจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเพื่อสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

- **ด้านธรรมเนียมในองค์กร** ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องรับฟังความเห็นและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ

- **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว** หน่วยงานควรส่งเสริมความรู้และสนับสนุนให้บุคลากรมีงานอดิเรกทำหลังเลิกงานเพื่อให้เกิดการผ่อนคลายและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

- **ด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม** หน่วยงานควรปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อหน่วยงานและสังคม จัดให้มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความผูกพันในองค์กรมากขึ้น

1.2 จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในการทำงานของบุคลากรโดยจำแนกตามช่วงอายุแตกต่างกัน ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์ต่างกัน โดยปัจจุบันกลุ่ม Generation X และ Y จะเป็นคนส่วนใหญ่ในหน่วยงาน ในขณะที่กลุ่ม Baby Boomers ค่อยๆ ลดลงเพราะถึงวัยเกษียณ หน่วยงานจำเป็นต้องเรียนรู้ความแตกต่างของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ เพราะมีความต้องการในชีวิตและการทำงานที่ไม่เหมือนกัน บุคลากรกลุ่ม Generation X จะขึ้นเป็นระดับผู้บังคับบัญชามากขึ้น โดยจะต้องมีกลุ่มคน Generation Y เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา จะบริหารแบบเดิมเหมือนกลุ่ม Baby Boomers ที่มอบหมายงานแล้วต่างคนต่างทำไม่ได้ เนื่องจากความต้องการของกลุ่ม Generation Y คือ ต้องการให้มอบหมายงานแล้วมีการสอนงานไปพร้อมกัน รวมถึงมีความชอบในงานที่ทำ ท้าทายความสามารถ ได้พัฒนาความรู้ และเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ จากการทำงาน และมีความยืดหยุ่นในการทำงานสูง ถ้าการทำงานไม่มีความท้าทาย ผู้ที่เกิดในช่วง Generation Y ก็พร้อมจะเปลี่ยนงานได้ทันที หน่วยงานจึงต้องปรับตัวและมีความตื่นตัวอย่างมาก ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารบุคลากร โดยต้องเข้าใจความต้องการที่หลากหลายของบุคลากร

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่สามารถส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของผู้ที่เกิดในช่วง Generation Y เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน อาทิ การควบคุมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความภูมิใจในองค์กร การบริหารจัดการของหน่วยงาน ลักษณะสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อองค์กร เป็นต้น

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายผลการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับอื่นๆ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ ผลการวิจัยจึงสะท้อนความคิดเห็นเฉพาะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลเมือง อำเภอหาดใหญ่เท่านั้น จึงควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างขึ้น โดยนำกรอบแนวคิดในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ ไปทดสอบ สามารถทำให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนในภาพรวมมากยิ่งขึ้น และสามารถนำมาแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาจุดแข็งของหน่วยงาน ได้ดียิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนใต้*. (วิทยานิพนธ์  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ณัฐชัย มีชั้นช่วง. (2553). *คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิตสาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีสุรนารี)*.
- ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจลาออกของ  
พนักงานระดับปฏิบัติการ :กรณีศึกษาฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์แห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ชาญชัย วิทยาวรากรณ์. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานกรณีศึกษา  
บริษัท กรีนทัม จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ทศพร จิรกิจวิบูลย์ (2558). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี  
ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรม  
อมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. (หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). *ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์กรของเงินเนอเธอร์แลนด์*. วารสารบริหารธุรกิจ, 36(138),40-62.
- นิติพล ภูติโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ พิมพ์ครั้งที่ 7*. กรุงเทพฯ : ทริปเปิ้ลกรุ๊ป.
- ประจวบ เพิ่มสุวรรณ. (2552). *ทัศนคติของคนรุ่น Gen Y ต่อการทำงานในระบบราชการ*.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โทรคมนาคมและ  
เทคโนโลยี สารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรม ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร*.  
(หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น).
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร  
กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งใน*



- ประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปิยเชษฐ์ เรื่องไฟโรจน์. (2548). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาครุศาสตร์, เทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี).
- ปรมาพร สิงหสุวิช. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานตาม ความคิดเห็นของพนักงานเมืองพัทยา. (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- รัชฎา อติสนธิกุล. (2548). เติรมรับมือ Generation Y คลื่นลูกใหม่ขององค์การ. *Productivity World*, 11(60), 56-60.
- รัชฎา อติสนธิกุล และอ้อยอุมารุ่งเรือง. (2548). การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์).
- ลักคณา โยคะวิสัย. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- วนิดา เจริญจิโรจน์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วรรณภา เสนา. (2544). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท บีวดี เจมส์ แพคคอรี่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- วราภรณ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น)

- วงศ์เดือน เลาหวัฒนภิญโญ และคณะ. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาล พระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี*. โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี.
- ศิวารัตน์ ณ ปทุม (2552,มกราคม). การสรรหาบุคลากร เจนวาย. *Make money*, 10(112), 70-71
- สกว สํารายก. (2547). *การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ในกลุ่ม สมบูรณ์*. (ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ใน เขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยุกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยุกรรม โยธา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).
- สมใจ เอื้อกอบกฤษ. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี*. (ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- อาทิตยา ศรีเมือง. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทฟูจิ ซีร็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด*. (สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- Armstrong, M. (1998). *Managing developed: A practical Guide Line manager*. London: Kogan page Limited.
- Casio, W.F. (2003). *Managing human resources: productivity, quality of work life, profits*. New York: McGraw-Hikk.
- Glass, A. (2007). *Understanding generational differences for competitive success*. *Industrial and Commercial Training*, 39 (2), 98-103.
- Kahn, W. A. 1990. *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *Academy of Management Journal*, 90(33), 692-724.

- Hewitt Associates. (2003). Best Employers in Asia Research. *The engagement model*. Retrieved January 20, 2010, from [http://www.asria.org/events/hongkong/june03/index\\_html](http://www.asria.org/events/hongkong/june03/index_html).
- Schultz, D.P. and Schultz S.E. (1998). *Psychology and Work today : an introduction to trial and organizational psychology*. New York: Macmillan.
- Stone, R.J. (2003). *Managing human resources 2nd Ed*. New York: Free Press.
- The Gallup Organization. (2008). Employee Engagement. *Gallup's Research-Based Approach*. Retrieved February 25, 2010, from <http://gmj.gallup.com/content/126173/Bolster-Employees-Confidence.aspx>.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis 2nd Ed*. New York: Harper and Row.
- William H. Macey, Benjamin Schneider, Karen M. Barbera and Scott A. (2009) *Young Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. United States: Wiley-Blackwell.
- Wyatt, T.A. and Wah, C.y. (2001). Perceptions of QWL : A study of ministration of social affairs gonsiori 29, Tallinn 15027. Retrieved January 19, 2007.

**ภาคผนวก 1**  
**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงาน  
ของบุคลากรตามช่วงอายุ: กรณีศึกษาระดับเทศบาลเมือง  
ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้ประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์  
ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ: กรณีศึกษา  
ระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 ความผูกพันในการทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงด้วยตัวท่านเอง คำตอบของท่าน  
ไม่มีถูกหรือผิด ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับและจะไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน ซึ่ง  
ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับจากท่านมาสรุปผลและนำเสนอในภาพรวม ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยในครั้ง  
นี้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรของท่านต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวนันทิชา ศรีประสิทธิ์)

นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงข้อเดียว

**1. หน่วยงานที่สังกัด**

- ( ) 1. เทศบาลเมืองคอหงส์ ( ) 2. เทศบาลเมืองคลองแห  
 ( ) 3. เทศบาลเมืองบ้านพรุ ( ) 4. เทศบาลเมืองควนลัง  
 ( ) 5. เทศบาลเมืองทุ่งตำเสา

**2. เพศ**

- ( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

**3. ช่วงอายุ**

- ( ) 1. เกิดช่วงปี พ.ศ. 2489-2507 (อายุ 54 -72 ปี)  
 ( ) 2. เกิดช่วงปี พ.ศ. 2508-2520 (อายุ 41 -53 ปี)  
 ( ) 3. เกิดช่วงปี พ.ศ. 2521-2538 (อายุ 23 -40 ปี)

**4. ระดับการศึกษา**

- ( ) 1. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ( ) 2. อนุปริญญา/ปวศ.  
 ( ) 3. ปริญญาตรี ( ) 4. ปริญญาโท

**5. สถานภาพ**

- ( ) 1. โสด ( ) 2. สมรส  
 ( ) 3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

**6. ประเภทของบุคลากร**

- ( ) 1. ข้าราชการ ( ) 2. ลูกจ้างประจำ  
 ( ) 3. พนักงานจ้างตามภารกิจ ( ) 4. พนักงานจ้างทั่วไป  
 ( ) 5. อื่นๆ.....

**7. ส่วนงานที่ปฏิบัติ**

- ( ) 1. สำนักงานปลัด ( ) 2. สำนักงานคลัง  
 ( ) 3. สำนักงานช่าง ( ) 4. สำนักงานการศึกษา  
 ( ) 5. กองสวัสดิการและสังคม ( ) 6. สำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
 ( ) 7. สำนักวิชาการและการวางแผน

**8. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน**

- ( ) 1. น้อยกว่า 1 ปี ( ) 2. เวลา 1-5 ปี  
 ( ) 3. เวลา 6-10 ปี ( ) 4. เวลา 11 ปีขึ้นไป

## 9. เงินเดือน

- ( ) 1. ไม่เกิน 10,000 บาท                      ( ) 2. 10,001 – 15,000 บาท  
 ( ) 3. 15,001- 20,000 บาท                      ( ) 4. มากกว่า 20,001 บาท

## ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านที่ 1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ</b>					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอ ต่อรายจ่ายประจำวัน					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่หน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน					
<b>ด้านที่ 2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
1. บริเวณที่ทำงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
2. สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัยสูง					
3. บริเวณที่ทำงาน ไม่มีเสียงดังรบกวน					
4. สถานที่ทำงานมีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทสะดวก					
5. มีอุปกรณ์ป้องกันเหตุฉุกเฉินที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ					
6. ที่ทำงานมีการส่งเสริมสุขภาพ โดยการออกกำลังกายสม่ำเสมอ					
<b>ด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพของบุคคล</b>					
1. ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาทำงานอย่างเต็มที่					
2. ท่านได้รับงานที่ท้าทายความสามารถและมีโอกาสได้ฝึกทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านได้รับโอกาสฝึกอบรมและศึกษาต่อ					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานในการเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
<b>ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>					
1. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง					
2. หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงในการทำงานและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน					
3. หน่วยงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน					
<b>ด้านที่ 5 การบูรณาการทางสังคม</b>					
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
3. ท่านได้สร้างปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นเสมอเมื่อมีโอกาส					
4. ในที่ทำงานของท่านแต่ละฝ่ายมีส่วนร่วมและประสานงานกันอย่างดีในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านที่ 6 ธรรมเนียมในองค์กร</b>					
1. กฎระเบียบ ข้อบังคับในที่ทำงานของท่านให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการทำงาน					
2. ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถและความคิดในการทำงาน					
3. ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานไม่จำกัดสิทธิในตัวของท่าน					
4. ระเบียบ กฎเกณฑ์ ของที่ทำงานมีการบังคับใช้ชัดเจน					
<b>ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว</b>					
1. ท่านแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ					



คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. นอกจากเวลางานท่านมีเวลาทำงานอดิเรกที่ท่านชอบ					
3. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและเวลาว่างในแต่ละวัน					
<b>ด้านที่ 8 งานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคม</b>					
1. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้					
2. หน่วยงานของท่านมีส่วนในการทำประโยชน์ให้กับสังคม					
3. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมการช่วยเหลือสังคม					

### ตอนที่ 3 ความผูกพันในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความผูกพันในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านที่ 1 ความเชื่อในคุณค่าของงาน</b>					
1. ท่านมีความรู้สึกที่งานเป็นสิ่งสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต					
2. ท่านคิดว่าลักษณะงาน ผู้ร่วมงาน เวลา และสถานที่ทำงานมีผลต่อภาพลักษณ์ของท่าน					
3. การทำงานทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า					
<b>ด้านที่ 2 ความรับผิดชอบต่องาน</b>					
1. ท่านมีความซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่องานที่ทำ					
2. ท่านกล้าเผชิญหน้ากับความผิดพลาดในการทำงาน ไม่หลีกเลี่ยงงาน และพยายามปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิม					
3. ท่านมักจะนอนไม่หลับเพราะคิดถึงเรื่องงาน ที่จะทำให้ดีในวันต่อไป					

ความผูกพันในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านที่ 3 การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน</b>					
1. ท่านทุ่มเทให้กับงานและคิดว่าตนเองเหมาะสมกับงานมากที่สุด					
2. ท่านมีความผิดพลาดในการทำงานน้อย					
3. ท่านเสียสละแรงกายแรงใจ อุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
<b>ด้านที่ 4 เวลาที่ให้กับงาน</b>					
1. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านนั้นคุ้มค่า คุ้มกับเวลาที่เสียไป					
2. ท่านเริ่มงานก่อนเวลาและทำงานเลยเวลาเลิกงานโดยไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือไม่					
3. ท่านขาดงาน ลางาน หรือเจ็บป่วย น้อยที่สุด					
<b>ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในงาน</b>					
1. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร					
2. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน					
3. ท่านมักเสนอแนวคิด วิธีการหรือการตัดสินใจเพื่อนำไปปรับปรุงงานเสมอ					

#### ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณสำหรับการตอบแบบสอบถาม

**ภาคผนวก 2**  
**ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม**

## ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ

## ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ด้านที่ 1.ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ</b>						
1. ค่าตอบแทนเพียงพอ ต่อรายจ่ายประจำวัน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่หน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
<b>ด้านที่ 2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>						
1. บริเวณที่ทำงานสะอาด และถูกสุขลักษณะ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัยสูง	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3. บริเวณที่ทำงานไม่มีเสียงดังรบกวน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4. สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5. มีอุปกรณ์ป้องกันเหตุฉุกเฉินที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
6. ที่ทำงานมีการส่งเสริมสุขภาพ โดยการออกกำลังกายสม่ำเสมอ	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพของบุคคล</b>						
1. ท่านมีโอกาสนำความรู้ ความสามารถของท่านมาทำงาน อย่างเต็มที่	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. ท่านได้รับงานที่ท้าทาย ความสามารถ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3. ท่านได้รับโอกาสในการ ฝึกอบรมและศึกษาทักษะใหม่ๆใน การปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4. ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานในการ เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	1	1	-1	1	0.33	ปรับปรุง
<b>ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>						
1. หน่วยงานของท่านมีลักษณะ ในการพิจารณาความก้าวหน้าเพื่อ การเลื่อนตำแหน่ง	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมี ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
3. หน่วยงานของท่านทำให้ท่าน รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
<b>ด้านที่ 5 การบูรณาการทางสังคม</b>						
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือเรื่อง งานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3. ท่านได้สร้างปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น เสมอเมื่อมีโอกาส	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4. ในที่ทำงานแต่ละฝ่ายมีส่วนร่วม และประสานงานกันเป็นอย่างดีในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
<b>ด้านที่ 6 ธรรมเนียมในองค์กร</b>						
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความ เสมอภาคแก่ทุกคนในการทำงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถและความคิดในการ ทำงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3. ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานไม่ จำกัดสิทธิในตัวของท่าน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
<b>ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว</b>						
1. ท่านแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัวอย่าง สม่ำเสมอ	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
2. นอกจากเวลางานท่านมีเวลาทำงาน อดิเรกที่ท่านชอบ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและ เวลาว่างในแต่ละวัน	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
<b>ด้านที่ 8 งานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</b>						
1. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงานแห่งนี้	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. หน่วยงานของท่านมีส่วนในการทำ ประโยชน์ให้กับสังคม	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมการ ช่วยเหลือทางสังคม	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่  
จังหวัดสงขลา

ความผูกพันในการทำงานของ บุคลากร	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ด้านที่ 1 ความเชื่อในคุณค่าของงาน</b>						
1. ท่านมีความรู้สึกที่งานเป็นสิ่ง สำคัญเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. ท่านคิดว่าลักษณะงาน และ สถานที่ทำงานมีผลต่อภาพลักษณ์ ของท่าน	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
3. การทำงานทำให้ท่านเกิด ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
<b>ด้านที่ 2 ความรับผิดชอบต่องาน</b>						
1. ท่านมีความซื่อสัตย์ และ รับผิดชอบต่องานที่ทำ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. ท่านกล้าเผชิญหน้ากับความ ผิดพลาดในการทำงาน และไม่ หลีกเลี่ยงงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3. ท่านมีความพยายามที่จะแก้ไข ปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิม	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
<b>ด้านที่ 3 การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน</b>						
1. ท่านทุ่มเทให้กับงานและคิดว่า ตนเองเหมาะสมกับงานมากที่สุด	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. ท่านมีความผิดพลาดในการ ทำงานน้อย	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3. ท่านเสียสละร่างกายแรงใจ อุทิศตนในการทำงานเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ความผูกพันในการทำงานของ บุคลากร	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ด้านที่ 4 เวลาที่ให้กับงาน</b>						
1. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านนั้นคุ้มค่า คุ้มกับเวลาที่เสียไป	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. ท่านเริ่มงานก่อนเวลาและทำ จนเลยเวลาเลิกงานโดยไม่สนใจ ว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือไม่	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3. ท่านขาดงานหรือลางาน น้อย ที่สุด	1	1	-1	1	0.33	ปรับปรุง
<b>ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในงาน</b>						
1. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วน หนึ่งของงานในองค์กร	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้มี ส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3. ท่านมักเสนอแนวคิด วิธีการ หรือการตัดสินใจ เพื่อนำไป ปรับปรุงงานเสมอ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง



### ภาคผนวก 3

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

## ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.955	.960	44

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คำตอบแทนเพียงพอ ต่อรายจ่ายประจำวัน	200.30	157.183	.589	.954
คำตอบแทนเหมาะสมเมื่อเทียบปริมาณงานที่รับผิดชอบ	200.00	158.966	.683	.953
คำตอบแทนที่ได้มีความยุติธรรมเมื่อเทียบตำแหน่งอื่นที่คล้ายกัน	199.90	160.024	.617	.954
บริเวณที่ทำงานสะอาดและถูกสุขลักษณะ	199.77	164.116	.490	.954

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัยสูง	199.97	160.516	.581	.954
บริเวณที่ทำงานไม่มีเสียงดังรบกวน	199.90	162.300	.595	.954
สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	199.83	162.420	.603	.954
มีอุปกรณ์ป้องกันเหตุฉุกเฉินที่พร้อมใช้งาน	200.00	160.276	.598	.954
หน่วยงานมีการส่งเสริมสุขภาพ โดยการ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ	200.57	166.254	.187	.957
ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถ ของท่านมาทำงานอย่างเต็มที่	199.73	163.444	.569	.954
ท่านได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ	199.90	163.403	.507	.954
ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและ ศึกษาทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	199.93	160.133	.607	.954
ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจาก หน่วยงานในการเสนอผลงานเพื่อ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	199.93	162.547	.571	.954
หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	199.63	162.171	.816	.953
หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีความ เจริญก้าวหน้าในการทำงาน	199.67	161.402	.695	.953
หน่วยงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกมี ความมั่นคงในการทำงาน	199.70	161.941	.736	.953
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ ดีต่อกัน	199.60	165.007	.570	.954
ท่านได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานจาก เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	199.70	163.528	.589	.954
ท่านได้สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น เสมอเมื่อมีโอกาส	199.60	164.386	.641	.954
ในที่ทำงานของท่านแต่ละฝ่ายมีส่วน ร่วมและประสานงานกันอย่างดีในการ ปฏิบัติงาน	199.73	162.271	.576	.954

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการทำงาน	199.63	162.171	.816	.953
ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถและความคิดในการทำงาน	199.63	162.033	.677	.953
ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานไม่จำกัดสิทธิในตัวของท่าน	199.67	161.540	.820	.953
ท่านแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัวในสัดส่วนที่เหมาะสม	200.00	165.724	.281	.956
นอกเหนือเวลาทำงานท่านมีเวลาทำงานอดิเรกที่ท่านชอบ	200.13	168.051	.130	.956
ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและเวลาว่างหลักเลิกงานในแต่ละวัน	200.07	166.064	.302	.955
ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้	199.67	161.540	.820	.953
หน่วยงานของท่านมีส่วนในการทำประโยชน์ให้กับสังคม	199.67	161.540	.820	.953
ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมการช่วยเหลือสังคม	199.67	161.540	.820	.953
ท่านมีความรู้สึกว่างานเป็นสิ่งสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	200.00	159.862	.625	.953
ท่านคิดว่าลักษณะงานและสถานที่ทำงานมีผลทำให้ท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น	199.87	161.568	.661	.953
การทำงานทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า	199.83	165.799	.329	.955
ท่านมีความซื่อสัตย์ และรับผิดชอบงานที่ทำ	199.57	165.220	.622	.954
ท่านกล้าเผชิญหน้ากับความผิดพลาดในการทำงานไม่หลีกเลี่ยงงาน	199.67	161.195	.621	.953

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านมีความพยายามที่จะแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิม	199.60	164.869	.586	.954
ท่านทุ่มเทให้กับงานและคิดว่าตนเองเหมาะสมกับงานมากที่สุด	199.80	162.924	.499	.954
ท่านมีความผิดพลาดในการทำงานน้อย	199.97	159.895	.570	.954
สละแรงกายแรงใจ อุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	199.73	165.926	.350	.955
ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านนั้นคุ้มค่า ค่ำกับเวลาที่เสียไป	199.80	162.924	.575	.954
ท่านเริ่มงานก่อนเวลาและทำงานจนเลยเวลาเลิกงานโดยไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือไม่	199.83	163.247	.535	.954
ท่านขาดงานหรือลางาน น้อยที่สุด	199.70	167.459	.229	.955
ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร	199.73	160.685	.816	.953
ท่านมีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน	199.70	163.666	.576	.954
ท่านมักเสนอแนวคิด วิธีการหรือการตัดสินใจ เพื่อนำไปปรับปรุงงานเสมอ	199.77	161.564	.710	.953

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล                      นางสาวนันทิชา ศรีประสิทธิ์  
 รหัสประจำตัวนักศึกษา    5910521518  
 วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ศิลปศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2557
รัฐศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	2559

## ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ตำแหน่ง                      นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
 สถานที่ทำงาน              องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละกาโปร์ อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี