**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ: 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.**

นางสาวนันทิชา ศรประสิทธิ์

Nanthicha Sornprasit

**บทคัดย่อ**

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ: กรณีศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันในการทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของแต่ละกลุ่มช่วงอายุของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ทั้งหมดจำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลเมืองคอหงส์ เทศบาลเมืองควนลัง เทศบาลเมืองคลองแห เทศบาลเมืองบ้านพรุ และเทศบาลเมืองทุ่งตำเสา ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิได้ จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน 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) และ ผู้ที่เกิดในช่วง Generation Y (พ.ศ.2521-พ.ศ.2538) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงานในระดับสูงทั้ง 3 กลุ่มช่วงอายุ อย่างไรก็ดี เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในการทำงานจำแนกตามช่วงอายุ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรของเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่เกิดในช่วง Generation Y มีความผูกพันในการทำงาน น้อยกว่าบุคลากรที่เกิดในช่วง Baby Boomer และGeneration X

**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.

**บทนำ**

จากกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา มีเป้าหมายสำคัญประการหนึ่ง คือ มุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึด “คน” เป็นศูนย์การของการพัฒนา เพราะคนเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาทุกด้าน ดังนั้นการพัฒนาคน จึงต้องพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ นอกจากนี้ยังให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตของคน เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่นๆ ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงออกถึงสติปัญญาความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศ และความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคล ได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่ กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มี สภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ส่งผลให้การทำงานดีตามไปด้วย จึงกล่าวได้ว่าการทำให้บุคลากรมีคุณภาพ เป็นองค์ประกอบแห่งความสำเร็จที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์การ ดังคำกล่าวที่ว่า “คนที่มีคุณภาพ เป็นกุญแจสำคัญที่ไขไปสู่ความสำเร็จขององค์การ” (เบญจางค์ บำรุงสุข, 2542)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working) เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมถึงการสร้างความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกคือ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเราทำงานอย่างมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น จึงมีความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน

อย่างไรก็ดี การบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน นอกจากผู้บริหารต้องเข้าใจและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ยังจำเป็นต้องเข้าใจความต้องการที่แตกต่างของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุอีกด้วย เนื่องจากความแตกต่างของแต่ละช่วงอายุหรือเจนเนอเรชั่น (Generations) ของบุคลากรที่แตกต่างกันจะส่งผลให้มีการหล่อหลอมแนวคิด ทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม ตลอดจนมีความต้องการในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน ทำให้การทำงานร่วมกันย่อมเกิดมุมมองในการทำงานที่ไม่สอดคล้องกันบ้างหรืออาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งอยู่บ่อยครั้ง

ดังที่กล่าวมาแล้วว่าบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว รวมถึงเป็นจุดแข็งและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ แต่ในปัจจุบันองค์การต่างๆ กำลังเผชิญปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างบุคลากรที่ประกอบไปด้วยคนหลากหลายช่วงอายุ (Generations)เพราะคนแต่ละช่วงอายุมีบุคลิกภาพที่ถูกหล่อหลอมมาจากพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน รวมทั้งมีลักษณะพื้นฐาน รูปแบบการใช้ชีวิต รูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้บุคคลมีทัศนคติและความต้องการแตกต่างกัน (นพคุณ นิศามณี, 2547)

ในประเทศไทยการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด “เทศบาลเมือง (ทม.)” เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นแบบเทศบาลสำหรับเมืองขนาดกลางมีเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาล ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจ ซึ่งภารกิจหลักของเทศบาลเมืองมีความเกี่ยวพันกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน อย่างใกล้ชิด ทำให้บุคลาการของเทศบาลต้องมีภาระงานมากขึ้นแต่ละวัน ประกอบกับการปฏิบัติงานที่ต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองท้องถิ่น ก่อให้เกิดความเครียด การลาออกจากงาน การโยกย้าย ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง รวมถึงความแตกต่างของบุคลากรซึ่งในปัจจุบันมีคนรุ่นใหม่เข้าไปทำงานในหน่วยงานภาครัฐมากขึ้น ความต่างของช่วงอายุเป็นอีกหนึ่งปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การ เหตุนี้คุณภาพชีวิต การทำงานที่ดีของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ทำให้มีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นที่ต้องประสานงานกันอีกด้วย หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำส่งผลให้ขาดการกระตือรือร้นในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงาน จึงนับได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้บุคคลากรในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นหัวใจสำคัญของปัญหาที่ผู้บังคับบัญชาขององค์การควรทราบก็คือความเข้าใจในความแตกต่างของบุคลาการ เพราะเป็นปัญหาสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่และเป็นแนวคิดสำคัญที่กำลังได้รับความสนใจเป็นอย่างมากโดยเกณฑ์การให้รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) ในเรื่องการบริการทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึง ความต้องการและความหลากหลายของบุคคลากร ดังนั้นหากผู้บริหารองค์การสามารถจัดการกับความแตกต่างที่มีอยู่ภายในตัวบุคลากรทุกคนที่มีช่วงอายุต่างกัน มีบุคลิกภาพต่างกัน รวมถึงมีความต้องการปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน โดยทำให้บุคลากรในองค์การทุกกลุ่มไม่ว่าจะเป็นคนรุ่นเก่า คนรุ่นกลาง หรือคนรุ่นใหม่ ที่มีบทบาท ความสำคัญแตกต่างกันออกไปในแต่ละสายงาน แต่ละระดับ รวมถึงตัวผู้บริหารขององค์การเปิดใจยอมรับความแตกต่าง ประสานจุดเด่นของแต่ละช่วงอายุและนำออกมาใช้ประโยชน์โดยคำนึงถึงเป้าหมายส่วนรวมขององค์การมากกว่าส่วนตน จะทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ดังนั้นการศึกษาบุคลากรเทศบาลที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน และการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานเทศบาลมีความผูกพันกับการทำงานและองค์การมากยิ่งขึ้น 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. ผลการวิจัยนี้คาดว่าสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในการทำงานของบุคลากรแต่ละช่วงอายุขององค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ดียิ่งขึ้น

2. นำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานแก่หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น

3. เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานขอบบุคลากรในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้

**วิธีดำเนินการวิจัย**

ประชากรที่ใช้สำหรับการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 5 เทศบาลเมือง รวม 551 คน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีขนาดใหญ่ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 232 คน จากนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการแจกแบบสอบถามไปยังบุคลากรของเทศบาลเมือง โดยใช้การสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) จำแนกตามตามสัดส่วนของประชากรในเทศบาลเมืองต่างๆ เทศบาลเมืองบ้านพรุ 70 คน เทศบาลเมืองคอหงส์ 40 คน เทศบาลเมืองคลองแห 50 คน เทศบาลเมืองควนลัง 34 คน และเทศบาลเมืองทุ่งตำเสา 38 คน

**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) ทั้งนี้เพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับขอบเขตการวิจัย ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

**การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้**

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

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent) พร้อมนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อมนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ คำบรรยาย ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนเป็นมาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert Type Scale) โดยแบ่งค่าของคำตอบเป็น 5 ระดับ ซึ่งเรียงตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในการทำงาน

สำหรับเกณฑ์การแปลค่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันในการทำงาน จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง ต่ำ

3. การวิเคราะห์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พร้อมนำเสนอ ในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งมีหลักเกณฑ์การแปลค่าสหสัมพันธ์ของ Davis

4. การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในการทำงาน จำแนกตามช่วงอายุโดยใช้สถิติ One Way ANOVA

**ผลการวิจัย**

สำหรับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดเทศบาลเมืองบ้านพรุ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมา คือ เทศบาลเมืองคลองแห จำนวน 43 คน เทศบาลเมืองทุ่งตำเสา จำนวน 37 คน และเทศบาลเมืองควนลัง จำนวน 34 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยส่วนใหญ่เกิดในช่วงอายุระหว่างปี พ.ศ.2521-2538 (Generation Y) จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมา คือ Generation X จำนวน 69 คน และ Baby Boomer จำนวน11 คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 47 คน ส่วนด้านสถานภาพพบว่าส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการมากกว่าลูกจ้าง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานปลัด ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 1-5 ปี และส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง (= 4.09 , S.D. = 0.68 ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงทั้ง 8 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่น้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

ระดับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับสูง ( = 4.25 ,S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับสูง ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านการทุ่มเทและการเสียสละให้กับงานด้านเวลาที่ให้กับงาน และด้านที่มีระดับความผูกพันน้อยที่สุดคือ ด้านความเชื่อในคุณค่าของงานตามลำดับ

**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ** พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูง กล่าวคือคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนูญในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรแต่ละช่วงอายุน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

เมื่อจำแนกการวิเคราะห์ตามช่วงอายุพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในกลุ่ม Baby Boomer ที่เกิดช่วงปี พ.ศ.2489-2507 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและด้านธรรมนูญในองค์กร บุคลากรกลุ่มGeneration X ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2508-2520 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านธรรมนูญในองค์กร และด้านการบูรณาการทางสังคม และบุคลากรกลุ่ม Generation Y ที่เกิดช่วงปีพ.ศ. 2521-2538 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

**การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ** ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ กรณีศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2508-2520 (Generation X) มีความผูกพันในการทำงานที่มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เกิดในช่วงพ.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 มีความผูกพันในการทำงานน้อยกว่าบุคลากร ที่เกิดในช่วง Baby Boomer และGeneration X

**อภิปรายผล**

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการศึกษา โดยเรียงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันในการทำงานของแต่ละกลุ่มช่วงอายุของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จากผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา แบ่งออกเป็น 8 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรมาพร สิงหสุวิช (2552) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานเมืองพัทยา พบว่าพนักงานเมืองพัทยามีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อเช่นกัน คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าเทศบาลเมืองในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักคณา โยคะวิลัย (2550) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู 13 แห่ง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษายังพบอีกว่า กลุ่มตัวอย่างจากเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เห็นสอดคล้องร่วมกันเกี่ยวกับด้านการบูรณาการทางสังคมและด้านงานที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยผลการศึกษาสรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงกว่าด้านอื่นๆ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรเห็นว่าตนเองได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นองค์การที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ปฏิบัติงานรับใช้สังคม และทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความภาคภูมิใจในองค์การ เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านที่รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งเป็นรางวัลทางจิตใจที่สำคัญ ส่งผลให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี พร้อมที่จะปฏิบัติงานต่อไป นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังได้พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาวะเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลง และส่งผลให้ค่าครองชีพเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับในระดับไม่สูงนัก ในขณะที่บุคลากรทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด ซึ่งนอกจากบุคลากรจะมีความคาดหมายในผลตอบแทนในระดับสูงสำหรับตนแล้ว บุคลากรยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานอย่างเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าผลตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้

นอกจากนี้ จากผลการศึกษาระดับความผูกพันในการทำงานของบุคลากร เทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อเช่นกัน กล่าวคือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านการทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน และ ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ตามลำดับ

โดยด้านความรับผิดชอบต่องาน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันในการทำงานระดับสูงกว่าด้านอื่นๆ อาจเนื่องจาก เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนมีหน้าที่ในการจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานและให้บริการสาธารณะ การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หรือการดำเนินโครงการต่างๆ ผู้ที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้โครงการเกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและตอบสนองความต้องการ ที่แท้จริงของประชาชนและสังคมได้ คือ บุคลากรในเทศบาล ซึ่งมีความรับผิดชอบและมีจิตสำนึก ในหน้าที่ในการให้บริการที่ดี เมื่อบุคลากรทำงานที่ตนรับผิดชอบสำเร็จและเกิดประโยชน์เป็นที่พอใจต่อสังคม ย่อมส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความผูกพันในการทำงานที่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมใจ เอื้อกอบกฤช (2552) ที่พบว่า การทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรีด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อการทำงานและสังคมอยู่ในระดับสูง และผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าระดับผูกพันในงานของบุคลากรเมื่อจำแนกตามช่วงอายุในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน และด้านการทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน ช่วงอายุที่มีระดับความผูกพันมากที่สุดคือ Baby Boomer ส่วนด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านเวลาที่ให้กับงานและด้านการมีส่วนร่วมในงาน ช่วงอายุที่มีระดับความผูกพันมากที่สุดคือ Generation X ส่วน Generation Y เป็นช่วงอายุที่มีความผูกพันน้อยที่สุดในทุกด้าน

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของแต่ละกลุ่มช่วงอายุของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรทั้ง 3 ช่วงอายุโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกความสัมพันธ์เป็นช่วงอายุ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ในบุคลากรกลุ่ม Baby Boomer ตัวแปรคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดกับความผูกพันในการทำงาน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนบุคลากรกลุ่ม Generation X พบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดกับความผูกพันในการทำงาน คือความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านธรรมนูญในองค์กร และด้านการบูรณาการทางสังคม ตามลำดับ และกลุ่ม Generation Y ตัวแปรคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดกับความผูกพันในการทำงาน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการ ทางสังคม และด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ตามลำดับ

จากการศึกษายังพบว่ากลุ่ม Generation Y มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มช่วงอายุอื่น สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากในองค์กรราชการ กลุ่มคน Generation Y ที่มีศักยภาพสูง จะมีความรู้สึกอยากปรับเปลี่ยนหน่วยงาน เมื่อเริ่มมีอาการเบื่องาน เบื่อคน เบื่อองค์กร ซึ่งในขณะที่กลุ่มคน Generation Y ที่มีศักยภาพต่ำกว่า จะถูกกลืนไปกับระบบราชการและเติบโตตามวิถีของระบบ โดยไม่ต้องการเคลื่อนย้ายไปที่อื่น ตรงกันข้ามคน Generation Y ที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชนที่นิยมการเติบโตแบบรวดเร็วและก้าวกระโดดไม่ยึดติดกับองค์กร เพราะการปรับเปลี่ยนงานแต่ละครั้ง หมายถึงการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น หรืออาจปรับเปลี่ยนงาน เพื่อศึกษาต่อเพื่อเป็นบันไดสำหรับความก้าวหน้าในขั้นต่อไป ดังนั้นการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาในกลุ่ม Generation Y ที่มีศักยภาพในระบบราชการจึงต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะต้องอาศัยวิธีการที่หลากหลาย รวมถึงการปรับโครงสร้างขององค์กรให้บุคลากร Generation Y ได้มีอิสระในการแสดงศักยภาพ ของเขาได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้ช่องว่างระหว่างผลสำเร็จของงานกับการทำงานของคนกลุ่มนี้ ไม่ห่างไกลกันโดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของผลการสำเร็จของงาน และขององค์กร

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

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 และ**ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว** หน่วยงานควรส่งเสริมความรู้และสนับสนุนให้บุคลากรมีงานอดิเรกทำหลังเลิกงานเพื่อให้เกิดการผ่อนคลายและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

2. จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกตามช่วงอายุแตกต่างกัน 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 รวมถึง มีความชอบในงานที่ท้าทายความสามารถ ได้พัฒนาความรู้ และเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ จากการทำงาน และมีความยืดหยุ่นในการทำงานสูง ถ้าการทำงานไม่มีความท้าทาย ผู้ที่เกิดในช่วง Generation Y ก็พร้อมจะเปลี่ยนงานได้ทันที หน่วยงานจึงต้องปรับตัวและมีความตื่นตัวอย่างมาก ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารบุคลากร โดยต้องเข้าใจความต้องการที่หลากหลายของบุคลากร

**ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป**

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

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายผลการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับอื่นๆ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ ผลการวิจัยจึงสะท้อนความคิดเห็นเฉพาะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลเมือง อำเภอหาดใหญ่เท่านั้น จึงควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างขึ้น โดยนำกรอบแนวคิดในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ ไปทดสอบ สามารถทำให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนในภาพรวมมากยิ่งขึ้น และสามารถนำมาแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาจุดแข็งของหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น

**บรรณานุกรม**

นพคุณ นิศามณี. (2547). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม.* กรุงเทพฯ: งานเอกสารและการพิมพ์กองบริหาร การศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

เบญจางค์ บำรุงสุข. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองการเจ้าหน้าที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปรมาพร สิงหสุวิช. (2551*). คุณภาพชีวิตในการทำงานตาม ความคิดเห็นของพนักงานเมืองพัทยา.* (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ลักคณา โยคะวิสัย. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลําภู* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

สมใจ เอื้อกอบกฤช. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี.* (ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์).

Lodahl, T. M., & Kejner, M. (l965). The definition and measurement of job involvement. Journal of Applied Psychology, 49, 24-33.

Walton, E.R. (1994). The quality of working life. New York: A Division of MacMillan Publishing.

Yamane, Taro. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis 2nd Ed*. New York: Harper and Row.