

ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในงานของเจ้าหน้าที่

เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา

The relationship of quality of work life and dedication to work of sub-district municipal officers in Muang District, Nakhon Ratchasima Province

ไตรมาศ พูลผล¹ กฤษดา เดชาธิพาโชติ² สุริวิภาวรรณ ขุนพิลึก³

Trimas Phunphon¹ Kissada Dechathipachote² Suriwipawan Kunpiluk³

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของความทุ่มเทในงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมาจำนวนทั้งสิ้น 166 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของเจ้าหน้าที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ระดับคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก อันเนื่องมาจากเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

¹ ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

University Business Incubator, Walaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

² กรรมการผู้จัดการบริษัท บี เค สมาร্ট โซลูชั่น จำกัด

Managing Director BK Smart Solutions Ltd.

³ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

ตลอดมาโดยงานทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของเทศบาลให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้การบริหารศักยภาพและผลการปฏิบัติงาน คือบทบาทหลักของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนหน่วยงานอื่นๆ ของเทศบาลตำบล พร้อมจัดสรรค่าตอบแทน สวัสดิการทางด้านสุขภาพ และผลประโยชน์แบบเกื้อกูลอื่นๆ ที่มุ่งบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความทุ่มเท เทศบาลตำบล

Abstract

Research on the relationship of quality of work life with dedication to work of subdistrict municipal officials in Muang District, Nakhon Ratchasima Province. The objectives are: 1) to study the level of opinion on the quality of work life of sub-district municipal personnel in Muang District Nakhon Ratchasima Province 2) to study the level of opinions on dedication to work of sub-district municipal personnel in Muang District, Nakhon Ratchasima Province and 3) to study the relationship between quality of work life and dedication to work of sub-district municipal personnel in the Muang district Nakhon Ratchasima Province. In this research, data was collected from a sample of 166 sub-district municipal workers in Muang District, Nakhon Ratchasima Province. By using questionnaires as a tool for data collection.

The results of the research found that staff opinions about overall quality of work life had a level of quality of work life in adequate and fair compensation, workplace safety and health promotion, career advancement and Job stability, Individual rights, and the relation with society had the highest level of opinion. While the level of quality of life in opportunities for their personal development, collaboration and relationships with other people including work-life balance had a high level of opinion. This is because the subdistrict municipalities in the Muang district have always focus on human resource development for career advancement. The human resources department plays an important role in supporting the operation of the municipality in accordance with the established guidelines. Managing capacity and performance is the main role of the human resources department to support other departments of the sub-district municipality and allocate compensation, health benefits and other complementary benefits that effectively motivate personnel.

Keywords: quality of work life, work dedicated, subdistrict municipality

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีเป็นปัจจัยจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันมีลักษณะที่เน้นด้านการแข่งขันอยู่ตลอดเวลาทั้งในระดับภูมิภาค และระดับโลก ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลให้องค์กรทุกองค์กรต้องมีการพัฒนาและปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันทุกด้าน (Cascio,1998:15) ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจแห่งความสำเร็จขององค์กรไม่ว่าบุคคลจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับใด ทุกคนจึงเปรียบเสมือนฟันเฟืองจักรกลที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ (สีมานันท์, 2560 :5)

เมื่อใดที่บุคลากรภายในองค์กรได้รับการศึกษา และพัฒนาย่อมสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้สูงขึ้น โดยเฉพาะบุคลากรที่พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน การจูงใจบุคลากรจึงมีไม่แค่เงินเดือนหรือค่าจ้าง แต่ยังมีเรื่องของค่านิยมอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ความมีคุณค่าในตนเอง(self –worth) เวลาสำหรับพักผ่อน และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการองค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้นถ้าองค์กรต้องการให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพของตนเองมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงาน องค์กรจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ในระดับที่สูงขึ้น (Cascio,1998 : 28) ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง ปลอดภัย ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลในองค์กร รวมถึง การมีกิจกรรมต่างๆ ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในทุกระดับ ก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งด้านการและใจ ตลอดจนส่งผลให้กับบุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความผูกพันที่ดี (ทิปกาญจน์ ชัยศิริพาณิชย์, 2559: 11)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยมองว่างานจะมีคุณภาพได้จะต้องเกิดจากการสร้างสรรค์ของคนที่มีคุณภาพ หรือคุณภาพสินค้าและบริการจะต้องดำเนินไปควบคู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมุ่งหวังให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความพึงพอใจ อันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์กร (เกษรินทร์ ไชยสงคราม, 2553 : 1)แต่ในทางปฏิบัติอาจทำได้ยากเนื่องจากคนมีพื้นฐานและความต้องการแตกต่างกัน ทำให้มุมมองเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละคนไม่เหมือนกัน เช่น บางคนเห็นว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญ แต่บางคนให้ความสำคัญกับเนื้อหาสาระของงาน หรือโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ดังนั้นการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

จึงเป็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้บุคลากรเกิดการรับรู้มีความสุขในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) จึงเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรควรให้ความสนใจ เพราะเป็นส่วนที่ช่วยสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของคนกับเป้าหมายขององค์กร ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เขาจะมีความรู้สึกที่ดีต่องานและองค์กร มีความพึงพอใจในงาน ทุ่มทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพ การขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุในการทำงาน ลดลงด้วย

จากประเด็นปัจจัยด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เทศบาลตำบลจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายงานอาชีพตลอดมา โดยงานบุคลากรมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ในด้านการบริหารศักยภาพ และผลการปฏิบัติงาน กำหนดบทบาทหลักของงานบริหารบุคคลให้สนับสนุนงานอื่นๆ โดยจะมุ่งเน้นการสร้างเสริมทักษะความเป็นผู้นำ และการเตรียมบุคลากรทดแทน ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยในการสร้างรากฐานของเทศบาลตำบล ให้เกิดความมั่นคงสำหรับอนาคตนอกเหนือจากการฝึกอบรม และพัฒนาด้วยหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและผู้บริหารรวมถึงค่าตอบแทนที่จูงใจ สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการอื่นๆ

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่มีผลมาจากโลกาภิวัตน์ ทำให้การดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันมีลักษณะเกิดการแข่งขันกันอย่างรุนแรงทั้งในระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Cascio,1998:15) ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจแห่งความสำเร็จขององค์กรไม่ว่าบุคคลจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับใด ทุกคนเปรียบเสมือนฟันเฟืองจักรกลที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหนทางหนึ่งในการพัฒนาองค์กร (สีมา สีมานนท์, 2560 :5)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร โดยมองว่างานจะมีคุณภาพได้จะต้องเกิดจากการสร้างสรรค์ของคนทำงานที่มีคุณภาพ หรือคุณภาพสินค้าและบริการจะต้องดำเนินไปควบคู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมุ่งหวังให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความพึงพอใจ นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์กร (เกษรินทร์ ไชยสงคราม,2553 : 1) นับว่าเป็นสิ่งยากต่อการนำไปปฏิบัติ เนื่องจากคนมีพื้นฐานและความต้องการแตกต่างกัน เช่นค่าตอบแทน เนื้อหาสาระของงาน โอกาสและความก้าวหน้าในงาน การดำเนินงานขององค์กรในอนาคต เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่ยากที่จะทำให้เกิดการรับรู้ด้านสภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากรว่ามีความสุขในการทำงาน การส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) จึงเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรควรให้ความสนใจอย่างยิ่ง เพราะคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานของบุคคลช่วยสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของคนกับเป้าหมายขององค์กรได้ เพราะถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เขาจะมีความรู้สึกที่ดีต่องานและองค์กร มีความพึงพอใจในงาน ทွ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความสุขในการทำงาน

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจเรื่องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความท่วมเทในงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ที่ปฏิบัติงานภายใต้การเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการปรับตัวของบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยผลการวิจัยผู้บริหารสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานโดยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของความท่วมเทในงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความท่วมเทในงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความท่วมเทในงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เป็นไปตามกรอบแนวทางที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยไว้ด้วยกัน 2 ขอบเขตหลักคือ

ขอบเขตที่หนึ่ง ขอบเขตด้านประชากร การศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร ที่ปฏิบัติงานในส่วนของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งหมด 282 คน(ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2561)

ขอบเขตที่สอง ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Schermerhon, Hunt และ Osborn, 1994 (อ้างถึงใน เกษรินทร์ ไชยสงคราม, 2555 : 16) กล่าวว่า ลักษณะเฉพาะอย่างหนึ่งขององค์การที่มีความรับผิดชอบทางสังคมคือ ผลสำเร็จขององค์การในการบรรลุผล ซึ่งไม่ใช่แค่ผลลัพธ์ของผลการดำเนินงานในระดับที่สูงเท่านั้น แต่คือการทำใหสมาชิกขององค์การได้รับความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงอีกด้วย แนวคิดหลักหลักในเรื่องนี้ คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน(Quality of Work Life) หรือเรียกสั้นๆ ว่า QWL ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่เด่นชัดในด้านพฤติกรรมองค์การของคุณภาพโดยรวมของประสบการณ์มนุษย์ในสถานที่ทำงาน โดยเป็นแนวคิดซึ่งบ่งบอกถึงวิธีการที่เฉพาะของความคิดที่เกี่ยวข้องกับบุคคล งาน และองค์การที่ซึ่งอาชีพของพวกเขาได้ถูกเติมเต็ม คุณภาพชีวิตการทำงานได้ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการเพิ่มผลผลิตที่สูงซึ่งจะทำให้สามารถบรรลุผลร่วมกันกับความพึงพอใจในงานโดยบุคคลผู้ซึ่งปฏิบัติตามความต้องการในงานได้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2561 : 109) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือการประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงานจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงาน และชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งความพอใจของบุคคลกรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์การ ในปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับการยอมรับและได้รับความสนใจมากขึ้น โดยองค์การแต่ละแห่งได้ตระหนักถึงความสำคัญและเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานกับบุคลากร เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม ที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรจะต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่างๆ

พิชิต เทพวรรณ (2560 : 118) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางด้านจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

แนวคิดการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E. Walton, 1975 (อ้างถึงใน สุธิณี เดชะตา, 2561: 11-14) กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์ ดังนี้

1. การได้รับ ค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตบุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองใน

เชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์บ่งชี้ว่าการมีคุณภาพชีวิตการทำงานจะพิจารณาเรื่องที่สำคัญ 2 ประการ คือ

- ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตมาตรฐานและสังคม

- ความยุติธรรม คือ ประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้จากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆกัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและความปลอดภัย เป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นโดยเกณฑ์การพิจารณาคือ

- มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น
- มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความพร้อมด้านทักษะเพื่อทำงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

- มีโอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้อง

- ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง(Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา การอบรมการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหนึ่ง ซึ่งจะสามารถทำให้บุคคลทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่างๆ ดังนี้

- ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระสามารถควบคุมงานด้วยตัวเอง

- ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

- ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มีใช้ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงานการวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in The Work Organization) การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและเกิดการยอมรับและร่วมมือกันทำงาน มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ดังนี้

- ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถศักยภาพของบุคคลไม่ควรมียึดถือหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้องและยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

- ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

- การเปลี่ยนแปลงการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าคุณทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีกว่าเดิมได้

- มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีทักษะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

- มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นสิ่งที่ดีในองค์กร และมีความสำคัญ

- มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in The Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถพิจารณาจากความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่างๆ เพื่อการดำเนินงานผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตน ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน คือ

- ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ สังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

- ความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล ภาวะเปื้อน ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงานให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work and The Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (The Social Relevance of Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า องค์การของตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด และการมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงาน

Schultz & Schultz (1998: 267) ได้เสนอตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับของความทุ่มเทในงาน คือ

1. คุณลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ตอบสนองความต้องการเจริญก้าวหน้าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากกับความทุ่มเทในงาน จะเป็นไปตามคุณลักษณะของงานด้านต่างๆ ได้แก่การได้รับแรงกระตุ้นอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน

2. ปัจจัยทางสังคม หมายถึง ปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานของบุคลากรที่ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มมากกว่าบุคลากรที่ทำงานคนเดียว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในงาน อันจะนำไปสู่ความทุ่มเทในการทำงานที่สูงมากยิ่งขึ้น

3. คุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสำคัญต่อการทุ่มเทการทำงาน หมายถึง สิ่งสะท้อนให้เห็นถึงโอกาสและความก้าวหน้าของบุคคล บุคลากรอาวุโสจะมีค่านิยมกับการทำงานหนักที่สะท้อนเห็นถึงความทุ่มเท และความรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อได้รับโอกาสและความสำเร็จในหน้าที่การงาน แต่สำหรับบุคลากรที่อายุน้อยตำแหน่งงาน และงานที่ปฏิบัติยังไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความทุ่มเทและความท้าทายในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

2. รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้ว มีความสมบูรณ์จำนวน 166 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนดังนี้ (ในกรณีของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า)

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

4. นำคะแนนที่ได้จัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

การวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งหมด 166 คน (ณ วันที่ 31 มีนาคม 2561)

กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550 : 208) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 166 คน จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

คุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความถูกต้องตรงตามเนื้อหา การใช้ภาษา และลักษณะของข้อความที่ใช้ เพื่อให้แบบสอบถามมีความชัดเจน และถูกต้องก่อนนำไปทดลองใช้
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่ม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ โดยการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach'S alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ คือ ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ.05

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประสานงานกับเทศบาลตำบล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยตนเองและทีมนักวิจัยเพื่อรวบรวมข้อมูลในพื้นที่
3. รวบรวมแบบสอบถามที่จัดเก็บเป็นที่เรียบร้อยแล้วกลับคืน แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จำนวน 166 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนดังนี้ (ในกรณีของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า)

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

5. นำผลคะแนนที่ได้จัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความทุ่มเทในงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในงานโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 166 คน พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.9 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 30.1 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 26 -30 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมาคืออายุอยู่

ในช่วง 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.3 รองลงมาอายุอยู่ในช่วง 36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.5 รองลงมาอายุ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.0 ตามลำดับ มีการศึกษาส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.9 รองลงมาจบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 15.1 รองลงมาจบการศึกษาสูงสุดในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมาโสด คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 5.4 ตามลำดับ อายุในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1 -5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมา 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.1, 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.7 และ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.3 ตามลำดับ มีเงินเดือนส่วนใหญ่ 0,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมา 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.9 , 30,001 – 40,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 15.1 , 40,001 – 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.9 และ 50,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า เจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายได้โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($X = 4.30$) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($X = 4.29$) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($X = 4.24$) สิทธิส่วนบุคคล ($X = 4.21$) และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($X = 4.1$) ส่วนโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ($X = 4.17$) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($X = 4.07$) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($X = 3.91$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในงานของเจ้าหน้าที่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.212, 0.220, 0.229, 0.231, 0.205 และ 0.227 ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตในกานทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.183 และ 0.156 ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในงานของบุคลากร สามารถนำผลมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของเจ้าหน้าที่ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ระดับคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก อันเนื่องมาจากเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพตลอดมาโดยสายทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของเทศบาลให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ การบริหารศักยภาพและผลการปฏิบัติงานคือบทบาทหลักของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนหน่วยงานอื่นๆ ของเทศบาลตำบล ยังดูแลบุคลากรด้วยผลตอบแทนที่จูงใจรวมถึงสวัสดิการด้านบริการสุขภาพและอื่นๆ ในขณะการศึกษาของ กันต์ฤทัย หอพิบูลสุข (2548) ที่ได้ทำการศึกษาชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันทุกรายด้านอาจจะเป็นเพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ซึ่งดำรงชีวิตอยู่ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีการแข่งขันในการดำรงชีวิตกันอย่างสูง ทั้งค่าครองชีพ เวลา และการจราจร ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าพนักงานที่อยู่ในส่วนภูมิภาค

2. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับบวก 0.440 แสดงมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่ได้มีค่าระหว่าง 0.30 – 0.70 (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550 : 377) แสดงว่าโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล นั้นส่งผลต่อความทุ่มเทในงานของเจ้าหน้าที่ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ และมีความสัมพันธ์กันในทุกรายด้าน ดังนั้นถ้าเทศบาลต้องการจูงใจให้เจ้าหน้าที่มีความทุ่มเทในงานมากขึ้นเพื่อผลการทำงานที่ดีขึ้น ต้องปรับปรุงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ จำปาทอง (2552) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในงาน : กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.321 ส่วนการศึกษาของ O'Driacoll

&Randall (1999) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความทุ่มเทในงานกับตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในรางวัลที่ได้รับและความผูกพันในองค์กร โดยศึกษารางวัลจากแรงจูงใจภายใน(Intrinsic Reward) ประกอบด้วยความหลากหลายของงาน งานที่มีความท้าทาย โอกาสที่จะได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน และอำนาจตัดสินใจในการทำงานและรางวัลจากแรงจูงใจภายนอก(Extrinsic Reward) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้ ความมั่นคงในงาน การได้รับความช่วยเหลือในงาน และการได้รับคำชมจากการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ความทุ่มเทในงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในทิศทางบวกกับรางวัลจูงใจภายในและรางวัลจูงใจภายนอก ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลของการวิจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เทศบาลตำบลควรรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานและการบริหารจัดการ กระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงสวัสดิการที่มีให้บุคลากรอย่างเพียงพอ เพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน โดยเสนอแนะรายด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยบุคลากรให้ความคิดเห็นต่อด้านนี้ในระดับมากที่สุด ดังเช่น ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมแต่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต เทศบาลควรมีการพิจารณาในการจัดสรรสวัสดิการอื่นๆ มาสนับสนุนให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากร

1.1.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยบุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด แต่เทศบาลควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรให้เป็นไปตามความสามารถในการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบ และโอกาสในความก้าวหน้าอย่างเหมาะสมกับงาน

1.1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เทศบาลควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้บุคลากร ได้มีโอกาสในการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ดังจะเห็นได้จากสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนมากดังนั้นควรมีการจัดสรรทุนด้านการศึกษา หรือให้สิทธิด้านการลาศึกษาต่อ เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้นำความรู้มาใช้ในการงาน

1.1.4 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับมาก แต่จากความคิดเห็นในข้อคำถามพบว่า

ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานยังมีความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานในระดับไม่ตึงเครียด ดังนั้นควรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีร่วมกัน

1.1.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยบุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านนี้อยู่ในระดับมาก แต่ความสมดุลระหว่างเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสำคัญ เทศบาลควรมีการบริหารด้านกำลังคนให้เกิดความเหมาะสม ปรับเวลาให้ยืดหยุ่น รวมถึงกำหนดมาตรการด้านการหยุด หรือลี้ภัยผ่อนให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

1.2 ผลการศึกษาระดับความทุ่มเทในงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่าข้อคำถามที่มีความเกี่ยวข้องกับเวลาการทำงานจะมีผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน ดังนั้นเทศบาลควรมีการบริหารจัดการเวลาการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสม ไม่กระทบต่อช่วงเวลาดำเนินชีวิตเพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงานส่วนต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในงานของเจ้าหน้าที่ ในส่วนรับผิดชอบอื่น เพื่อครอบคลุมเจ้าหน้าที่ที่มีลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกัน ข้อมูลที่ได้จะสามารถใช้ปรับปรุงการและวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในของเจ้าหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความทุ่มเทในงานของเจ้าหน้าที่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน อาทิเช่น เพศ อายุ ค่าตอบแทนที่ได้รับ อายุงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้ทราบถึงลักษณะที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ว่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความทุ่มเทในงานมีความสัมพันธ์แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับงานให้เกิดประสิทธิผลสูง

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ความผูกพันในองค์กร ความจงรักภักดีในองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการบริการการจัดการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและสวัสดิการที่มีให้แก่พนักงาน

บรรณานุกรม

- เกษรินทร์ ไชยสงคราม. (2555). การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทที่ได้รับรางวัลจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทางด้านผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมประจำปี 2551 และบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันคิด พัฒนาบริหารศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรันันท์. (2561). พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- ณัฐ ศฤงคาร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระ.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การประกอบการ) มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิพย์กาญจน์ ชัยศิริพานิชย์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัททีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันคิดพัฒนาบริหารศาสตร์.
- ธนาคารกรุงเทพ. (2554). รายงานประจำปีธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2560). ระเบียบวิธีการวิจัย:แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย.
- รุจิ อุศิลปัทม์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิชิต เทพวรรณ. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life:QWL) คุณค่าของคนสู่ผลงาน.วารสาร Strategy Marketing, 6 ตุลาคม, 118-119.
- สีมา สีมานนท์. (2560). หลักสูตรเฉพาะทางสำหรับรองรับการทำงานของระบบจำแนก
- สุธินี เดชะตา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- Cascio, F .Wayne. (1998). Managing Human Resources:Productivity,Quality of Work Life,Profits. 5th ed. NY: McGraw-Hill International Editions