

ความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย

EMPLOYEE ENGAGEMENT OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE
ORGANIZATIONS IN THAILANDรัชณี ก้อนทรัพย์¹, สุวรรณิ แสงมหาชัย, รวิภา ธรรมโชติ และ จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการRatchanee Konsub¹, Suwannee Sangmahachai, Ravipa Thummachote
and Chakrit Noranitpadungkarn

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

¹Email: ratchaneekonsub@gmail.com¹

Received 24 May 2023; Revised 9 July 2023; Accepted 31 October 2024.



บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 4. เพื่อศึกษาความแตกต่างของขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลกับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล การวิจัยนี้เป็นการศึกษาโดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ แบบสำรวจด้วยตัวอย่าง โดยมีข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ผลการศึกษาพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พบว่า มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง คือ 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย โดยสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 50.1 ซึ่งปัจจัยที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความทุ่มเทของพนักงานองค์การได้มากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การ (0.573) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.404) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (0.100) ตามลำดับ 2. ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกันจะทำให้ความทุ่มเทของพนักงานด้านความทุ่มเททางความคิด กับด้านความทุ่มเททางอารมณ์ มีความแตกต่างกัน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางจะมีความทุ่มเททางความคิด กับความทุ่มเททางอารมณ์มากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่

คำสำคัญ: ความทุ่มเท; พนักงาน; องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

Research Objectives This research aimed to study the following: The relationship between transformational leadership and employee engagement in Subdistrict Administrative

Organizations (SAOs). The relationship between quality of work life and employee engagement in SAOs. The relationship between organizational culture and employee engagement in SAOs. The differences in employee engagement based on the size of SAOs.

Methodology This quantitative research employed a survey technique. The sample included government employees from SAOs, selected through stratified random sampling.

Findings The hypothesis testing, using correlation analysis, revealed the following: A significant level of 0.01 (less than the predefined threshold of 0.05) led to the rejection of the null hypothesis and acceptance of the alternative hypotheses: Transformational leadership, quality of work life, and organizational culture are significantly related to employee engagement in SAOs in Thailand. These factors collectively explained 50.1% of the variance in employee engagement. Among them: Organizational culture had the highest influence (0.573). Transformational leadership followed (0.404). Quality of work life had the least impact (0.100). The size of SAOs influenced employee engagement: Medium-sized SAOs exhibited higher levels of cognitive and emotional engagement compared to large-sized SAOs.

Keywords: Engagement; Employee; Sub-District Administrative Organization

บทนำ

ในปัจจุบันทั่วโลกให้ความสนใจอย่างมากในแนวคิด “ความทุ่มเทของพนักงาน” (Employee Engagement) ในแวดวงการบริหารจัดการองค์กรนั้น คำนี้ก็เริ่มเข้ามามีบทบาทมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยนำไปใช้ในเรื่องความทุ่มเทกับองค์กรในรูปแบบที่มุ่งเป้าไปยังบุคลากรในองค์กรโดยเฉพาะ และก็ยังกลายเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่องค์กรหลายแห่งเริ่มหันมาใส่ใจอย่างจริงจังมากขึ้น เพราะท้ายที่สุดแล้วกลยุทธ์นี้ก็สามารถสร้างให้พนักงานเกิดความภักดีกับองค์กร ให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุก ๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ ร่วมแรงร่วมใจกันผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง ตลอดจนมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ความทุ่มเทของพนักงานจึงกลายเป็นประเด็นที่สำคัญมากในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา การวิจัยจากข้อมูลการสำรวจในหลายประเทศพบว่า ความทุ่มเทของพนักงานโดยทั่วไปอยู่ในระดับต่ำ ตัวอย่างเช่นความทุ่มเทของพนักงานในประเทศจีน มีรายงานว่าพนักงานร้อยละ 33 ขาดความทุ่มเทบางส่วนหรือทั้งหมด สำหรับประเทศอื่น ๆ อีกมากมายก็มีลักษณะเช่นเดียวกัน (Cooke, F.L., et al., 2019) นอกจากนี้ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย (Generation Y) มีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม มีข้อวิพากษ์ว่าคนในชนรุ่น Y มีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ในองค์กรน้อย การทำงานไม่ละเอียดรอบคอบเท่าที่ควรจะเป็นและประเด็นสำคัญคือ มีการเปลี่ยนงานค่อนข้างบ่อย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมดังกล่าว ส่วนหนึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมและประชากรในกลุ่มชนรุ่นต่าง ๆ กล่าวคือ คนในชนรุ่นที่ต่างกันมีการเรียนรู้หรือได้พบเหตุการณ์ผ่านวิถีการมองโลกและดำเนินชีวิตในยุคสมัยที่ต่างกัน ซึ่งได้หล่อหลอมเป็นความคิดและประสบการณ์ของคนในแต่ละชนรุ่น ส่งผลกระทบต่อความทุ่มเท ทศนคติและพฤติกรรมการทำงานในองค์กรในยุคของโลกไร้พรมแดน (Globalization) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ผลกระทบดังกล่าวอาจเนื่องมาจากปัจจัยทั้งภายนอกและภายในประเทศ เช่น ปัจจัยด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เป็นต้น ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญใน

เรื่องความทุ่มเทของพนักงาน Treppawan, P. (2021) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทของพนักงานเป็นอีกชั้นหนึ่งของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร นอกเหนือจากความพึงพอใจต่อองค์กรแล้ว พนักงานที่มีความทุ่มเทจะมีทัศนคติที่ดี ปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร และพยายามทำงานเพื่อองค์กรอย่างสุดความสามารถ ความทุ่มเทของพนักงานเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่พนักงานมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรเต็มกำลัง ความต้องการที่จะคงสมาชิกภาพในองค์กรต่อไป มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างผลงานและชื่อเสียงให้กับองค์กร (Siriwet, W., and Laothongmeesakun, S., 2021)

จากความสำคัญของความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยบางอย่างที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทของพนักงาน ซึ่งนอกจากเงินเดือน สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมแล้วนั้น การเสริมสร้างความผูกพันและความทุ่มเทของพนักงานเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่หลายองค์กรในปัจจุบันพยายามที่จะสร้างขึ้นมา พนักงานทำงานอย่างเต็มขีดความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด ส่งผลให้งานออกมามีคุณภาพ และทำให้เป็นจุดแข็งขององค์กรที่สามารถนำไปพัฒนากลยุทธ์ให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย โดยผู้ทำการวิจัยหวังว่าผลของการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์สามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้ เพื่อเป็นพัฒนาการบริหารจัดการด้านองค์กรที่เหมาะสมทั้งในส่วนของการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร และพนักงานภายในองค์กร รวมทั้งเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย เพื่อให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จกับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
4. เพื่อศึกษาความแตกต่างของขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลกับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดความทุ่มเทของพนักงาน

ความหมายของความทุ่มเทของพนักงาน “ความทุ่มเท” (engagement) เป็นแนวคิดที่กำลังได้รับความสนใจในการวิจัยและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับปัจจัยหลายประการ เช่น ผลการปฏิบัติงาน (Inamizu & Makishima, 2018) บรรยากาศการทำงาน (Salanova et al. 2005) ทรัพยากรในงาน และทรัพยากรบุคคล (Xanthopoulou et al. 2009) ซึ่งงานวิจัยเกี่ยวกับความทุ่มเท (Harter et al., 2016)

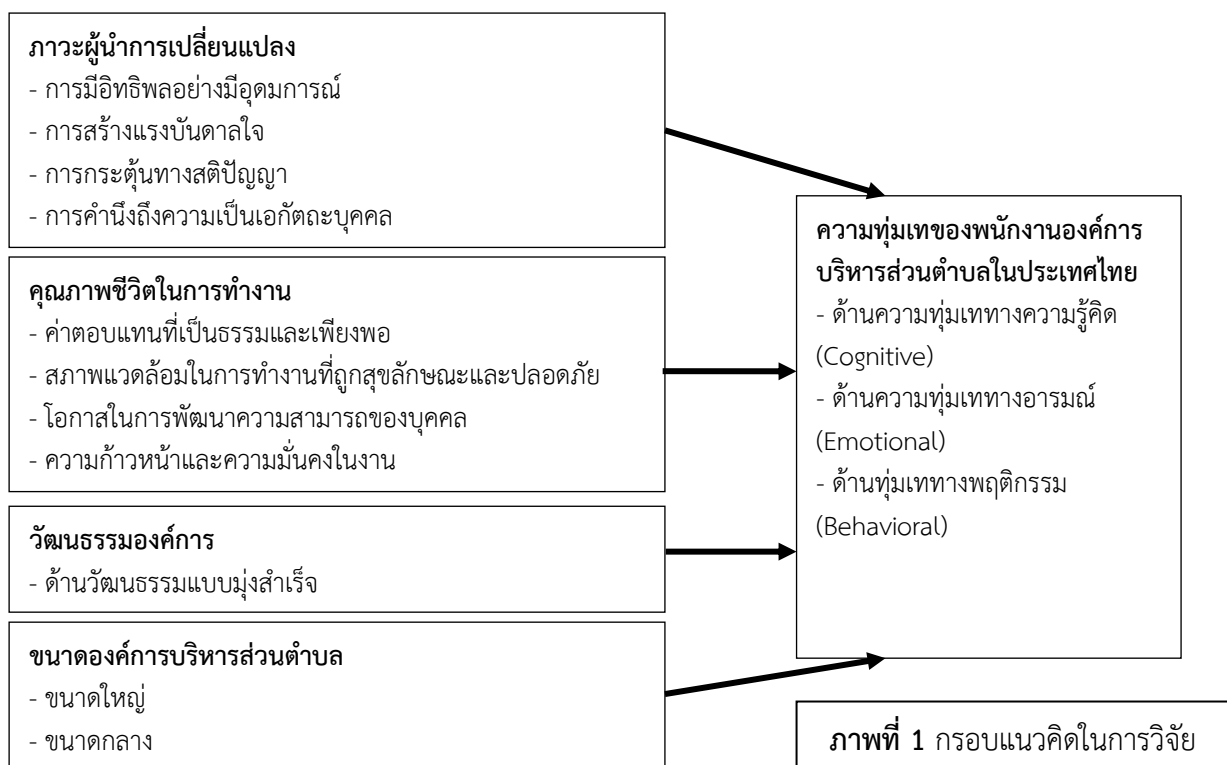
สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 แนวคิด คือ แนวคิดความทุ่มเทให้กับงาน (Work Engagement) และแนวคิดความทุ่มเทของพนักงาน (Employee Engagement)

Shuck et al. (2017) ได้อธิบายว่า ความทุ่มเทให้กับงาน (Work Engagement) กับความทุ่มเทของพนักงาน (Employee Engagement) มีแนวคิดที่แยกออกจากกัน ตามแบบประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยการวัดความทุ่มเทให้กับงาน (Work engagement) จะใช้แบบประเมิน Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli et al. 2006) ซึ่งเป็นแบบประเมินความทุ่มเทให้กับงานที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมากที่สุด UWES แบ่งการประเมินออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ความกระตือรือร้น (Vigor) ด้านที่ 2 การอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) ด้านที่ 3 การซึมซับในงาน (Absorption)

ส่วนแบบประเมินการวัดความทุ่มเทของพนักงาน (Employee Engagement) ถูกพัฒนาขึ้นโดย Shuck et al. (2017) ได้กำหนดให้ความทุ่มเทของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ (1) ความทุ่มเททางความรู้คิด เป็นพลังทางจิตที่แสดงออกโดยมีเป้าหมายให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกแก่องค์กร (2) ความทุ่มเททางอารมณ์ เป็นความเต็มใจของพนักงานทางด้านอารมณ์โดยมีเป้าหมายให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกแก่องค์กร (3) ความทุ่มเททางพฤติกรรม เป็นความความตั้งใจที่จะมีพฤติกรรมลักษณะเชิงบวก โดยมีเป้าหมายให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวก แบบประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1.) ความทุ่มเททางความรู้คิด 2.) ความทุ่มเททางอารมณ์ 3.) ความทุ่มเททางพฤติกรรม

จากแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่า ความทุ่มเทของพนักงาน (Employee Engagement) คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กร ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร เต็มกำลังความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเมื่อพนักงานมีความทุ่มเทต่อองค์กรแล้วก็จะทำให้พนักงานนั้นทุ่มทั้งแรงกายแรงใจ และความรู้คิดในการทำงาน ทำให้การทำงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีของความทุ่มเทของพนักงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้คิด (Cognitive) ด้านอารมณ์ (Emotional) และด้านพฤติกรรม (Behavioral) ต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถอุทิศตน มุ่งมั่นต่องานที่ทำด้วยความตั้งใจ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาค้นคว้าในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย โดยมุ่งศึกษา 4 ปัจจัย ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีตัวแปรย่อยดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
3. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ
4. ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง

สำหรับ “ความทุ่มเทของพนักงาน” ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากกรอบในการประเมินของ Shuck et al. (2017) เป็นความรู้สึกร่วมเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การและการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความอยากร่วมงานกับองค์การ อยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อันเป็นจุดเริ่มต้นของการมีส่วนร่วม และหากพนักงานชื่นชอบกับเป้าหมายตลอดจนวิสัยทัศน์ในองค์การก็จะทำให้เกิดความจงรักภักดี และความทุ่มเทที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาวะจิตใจที่มีความกระตือรือร้นและรวมไปถึงการปฏิบัติงานได้ทันทีอย่างเต็มศักยภาพ

ความทุ่มเทของพนักงานประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ (1) ความทุ่มเททางความรู้คิด เป็นพลังทางจิตที่แสดงออกโดยมีเป้าหมายให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกแก่องค์การ (2) ความทุ่มเททางอารมณ์ เป็นความเต็มใจของพนักงานทางด้านอารมณ์โดยมีเป้าหมายให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกแก่องค์การ (3) ความทุ่มเททางพฤติกรรม เป็นความตั้งใจที่จะมีพฤติกรรมเชิงบวกโดยมีเป้าหมายให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวก

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล (ไม่รวมข้าราชการครู) ตลอดจนพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 285 คน เก็บข้อมูลได้จำนวน 400 คน ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนธันวาคม 2565 – มีนาคม 2566

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

โดยผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) โดยสามารถแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ สมมติฐานที่ 1

ปัจจัย	ความทุ่มเทของพนักงาน		
	n	R	Sig.
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	400	.682	0.01*

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

วัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

โดยผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) โดยสามารถแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ สมมติฐานที่ 2

ปัจจัย	ความทุ่มเทของพนักงาน		
	n	R	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	400	.546	0.01*

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

วัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

H_0 : วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จไม่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

H_1 : วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

โดยผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) โดยสามารถแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ สมมติฐานที่ 3

ปัจจัย	ความทุ่มเทของพนักงาน		
	n	R	Sig.
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ	400	.674	0.01*

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ด้วยเทคนิค Stepwise เพื่อทดสอบสมมติฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จไม่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ปัจจัย	Beta	R	R Square	F	Model Sig.
(ค่าคงที่)	(4.616)	0.763	0.582	183.716	0.01*
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ	0.526				
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.447				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.323				

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 58.2 ซึ่งปัจจัยที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความทุ่มเทของพนักงานองค์การได้มากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสำเร็จ (0.526) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.447) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (0.323) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่าขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความทุ่มเทของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความทุ่มเทของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความทุ่มเทของพนักงานแตกต่างกัน

โดยผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย t-test ซึ่งสามารถแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ สมมติฐานที่ 4

ความทุ่มเทของพนักงาน	ขนาดองค์การ		t	Sig.
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง		
ความทุ่มเททางความรู้คิด	4.61	4.71	-2.171	0.031*
ความทุ่มเททางอารมณ์	4.59	4.71	-3.062	0.017*
ความทุ่มเททางพฤติกรรม	4.57	4.63	1.445	0.116

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางข้างต้น ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความทุ่มเทของพนักงานแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ความทุ่มเททางอารมณ์ และความทุ่มเททางความรู้คิด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.017 และ 0.031 ตามลำดับ

ส่วนความทุ่มเททางพฤติกรรม ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความทุ่มเทของพนักงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

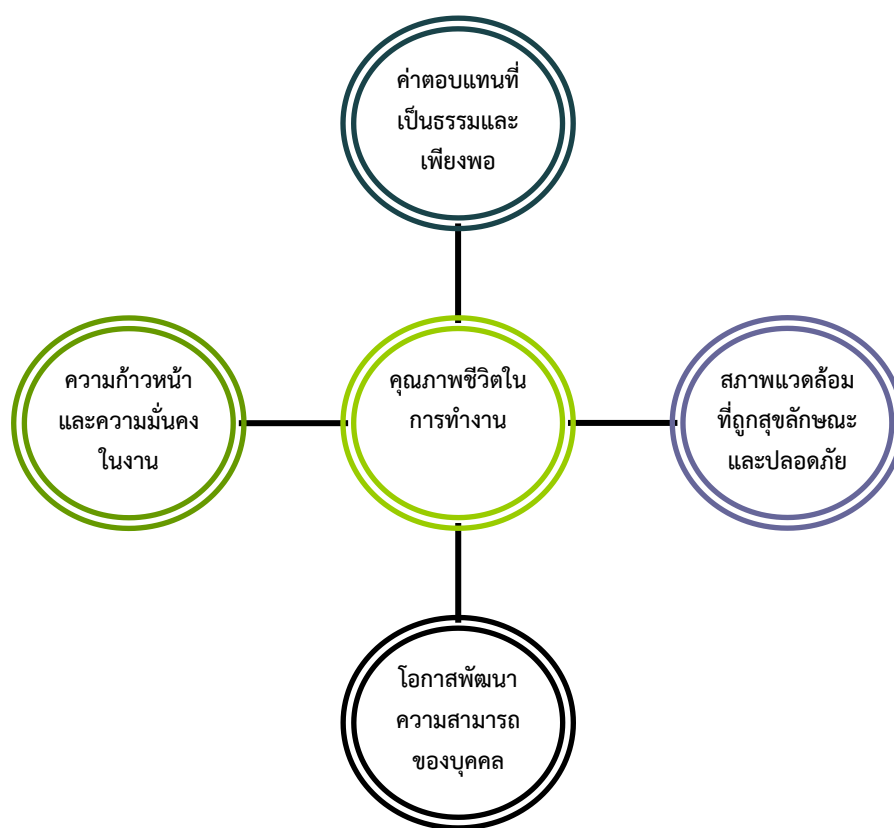
ผลจากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานในองค์การเกิดความมั่นใจในการทำงาน เกิดความรักในงานที่ทำความรักองค์การ และเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพสูงสุดขององค์การ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงถือเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ ดังนั้นองค์การใดที่ต้องการให้พนักงานในองค์การมีความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังถึงผลงานที่โดดเด่นที่เป็นผลมาจากความพึงพอใจ จึงจำเป็นต้องศึกษาว่า บุคคลนั้นมีความต้องการปัจจัยอย่างไร เพื่อหาทางปรับปรุงปัจจัย ต่าง ๆ ภายในองค์การ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานภายในองค์การ นั้น ๆ (Thiraphakorn, B., 2010) แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่องานขององค์การ พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานย่อมทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดี สามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรและแก่ตัวพนักงาน ดังนั้น องค์กรต้องให้ความสนใจในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ถ้าพนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี และมีความมั่นใจในการทำงานสูง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่ดี การปฏิบัติงานจะไม่ล่าช้า แต่มีความกระตือรือร้นสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปจะช่วยทำให้องค์การมีการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับพนักงาน โดยมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมถูกสุขลักษณะเน้นให้มีการพัฒนาความสามารถของบุคคล ให้ความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน มีบูรณาการทางสังคม ช่วยให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ และเป็นที่ยอมรับทางสังคมมากขึ้น มีสิทธิความเป็นส่วนตัว ความเป็นอิสระ และความนับถือความสมดุลของชีวิต และสภาพจิตใจ ตลอดจนความสอดคล้องทางสังคม (Huse & Cummings, 1980) Monnot & Beehr (2014) ให้คำนิยามของ “สุขภาวะ” ว่าเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ ความพึงพอใจ และการประเมินความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม ความรู้สึกส่วนตัว อารมณ์และความรู้สึก (Wright, 2010) รวมถึงความต้องการทางสังคม วัฒนธรรม และจิตใจของผู้คน ครอบครัว สถาบัน และชุมชน (Meyer & Partyonova, 2015) ซึ่งนักวิจัยกำหนดแนวความคิดเกี่ยวกับสุขภาวะในแง่ของคำศัพท์อื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจ (pleasantness) คุณภาพชีวิต (life quality) และความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) สอดคล้องกับ (Gilbert & Abdullah, 2004) กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิตเป็นระดับของการรับรู้ทางความคิดเกี่ยวกับสุขภาวะส่วนตัว (Lee, 2012) กล่าวว่า สุขภาวะเกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผลลัพธ์การปฏิบัติงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่ง Knudsen et al., (2011) อธิบายเพิ่มเติมว่า คุณภาพของสภาพแวดล้อมการทำงาน ทำให้เกิดสุขภาวะแก่พนักงาน และการมีส่วนร่วมในความร่วมมือระดับสูงขึ้น คือ สถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีคุณภาพระดับสูง ทำให้การมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์การมีระดับสูงขึ้น สอดคล้อง การศึกษาของ Harley et al., (2010) ที่ได้การสำรวจเกี่ยวกับพนักงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม การดูแลผู้สูงอายุของประเทศออสเตรเลีย แสดงให้เห็นว่า แนวทางปฏิบัติของระบบการทำงานประสิทธิภาพสูง (HPWS) สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับพนักงานโดยตอบสนองผลประโยชน์ โดยเฉพาะผลประโยชน์ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นระเบียบ นอกจากนี้ บุญแสง ธีระภากร (Thiraphakorn, B., 2010) ได้กล่าวว่า พนักงานในองค์การจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ เพราะว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งขององค์การ อันจะเป็นผลให้องค์การดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะบอกถึงความรู้สึกความพึงพอใจที่แตกต่างกัน เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจในเรื่องของเนื้องาน บางคนสนใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พอใจ สอดคล้องกับ นทีริย์ เกรียงชัยพรและคณะ (Kriangchaiporn, N., et al. 2019) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางตรงต่อความรักต่อองค์กรของพนักงาน ความรักองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางตรงต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปได้ว่า

หากองค์กรต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ต้องเสริมสร้างให้พนักงานมีความรักต่อองค์กรด้วย ในการศึกษาความสำคัญของคุณภาพชีวิตต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ (Rathi, 2010) พบว่า คุณภาพชีวิตจากความต้องการของพนักงานประกอบด้วย 7 ประการ ได้แก่ (1) ความต้องการด้านสุขภาพและความปลอดภัย (2) ความต้องการด้านเศรษฐกิจ (3) ความต้องการทางสังคม (4) ความต้องการความเคารพนับถือ (5) ความต้องการความสมบูรณ์ในชีวิต (6) ความต้องการความรู้ และ (7) ความต้องการทางสุนทรียภาพ ผลการศึกษาตัวกล่าวคล้ายคลึงกับ Sirgy et. al., (2001) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า นอกจากคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตยังส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตอื่น ๆ เช่น ชีวิตครอบครัว ชีวิตยามว่าง ชีวิตทางสังคม ชีวิตการเงิน และอื่น ๆ เนื่องจากคุณภาพชีวิตมีผลต่อการตอบสนองพฤติกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ เช่น การระบุตัวตนต่อองค์กร การมีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน ความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน การลาออกของพนักงาน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ดังแผนภาพ



ภาพที่ 2 สมรรถนะวิชาชีพของนักเรียนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ การขยายองค์ความรู้ทางด้านพฤติกรรมองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานและผู้บริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลสามารถ นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาให้พนักงานเกิดความทุ่มเทให้กับงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยต่อไป

References

- Kriangchaiporn, N., et al. (2019). "The Relationship Between Quality of Work Life, Organizational Commitment, and Work Behavior of Employees of the Provincial Waterworks Authority." *Ratchaphruek Journal*, 13(30).
- Theerapakorn, B., (2010). *Improving the Quality of Work Life*. Bangkok Block Partnership Limited.
- Siriwetch, W., and Laothongmeesakul., S., (2020). "The Influence of Resilience, Work Engagement, and Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior of Employees in a Packaging Industry Company."
- Cooke, F.L., Cooper, B., Bartram, T., Wang, J., & Mei, H. (2019). Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement: A study of the banking industry in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 30 (8), 1239–1260.
- Gilbert & Abdullah, (2004). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27 (3), 321-338.
- Harley, J.L. and Smith. (2010). The Myth of Empowerment: Work Organization, Hierarchy and Employee Autonomy in Australian Workplaces', *Work, Employment and Society*. 13(1) : 41-66.
- Harter, Schmidt, & Hayes, (2016). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
- Huse & Cummings, (1980). *Organizational Development and Change : Three Strategies of Organizational Change: Organizational Development, Organizational Theory and Organizational Design*. St. Paul, MN: West.
- Inamizu & Makishima, (2018). Job performance explains work engagement: Curvilinear relations between the two. *Annals of Business Administrative Science*. 17(4) DOI: 10.7880/abas.0180712a.
- Knudsen et. al., (2011). Strategic Choice and New Forms of Employment Relations in the Public Service Sector : Developing an Analytical Framework. *The International Journal of Human Resource Management* 7(1) : 206-229. DOI:10. 1080/ 09585199600000125.
- Lee. (2012). Individual employment characteristics of hotel employees that play a role in employee satisfaction and work retention. *International Journal of Hospitality Management*, 29(344-353).
- Meyer and Herscovitch. (2001). Commitment in the Workplace : Toward A General Model. *Human Resource Management Review*. 11(3) : 299-326.

- Monnot & Beehr, (2014). Subjective well-being at work: Disentangling source effects of stress and support on enthusiasm, contentment, and meaningfulness. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 204–218. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.005>.
- Rathi. (2010). Relationship of Quality of Work Life with Employees' Psychological Well-Being Abstracts in 8th Annual Conference of the International Society for Quality of Life Research; November 7-10, 2001. Amsterdam, Netherlands. *Qual Life Res* 2001; 10: 199.
- Salanova, Agut, & Peiró. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate., *Journal of Applied Psychology*. 90(6):1217-27, DOI:10.1037/0021-9010.90.6.1217.
- Schaufeli et. al., (2006). Workaholism, burnout and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Shuck et. al., (2017). The Health-Related Upside of Employee Engagement: Exploratory Evidence and Implications for Theory and Practice. <https://doi.org/10.1002/piq.21246>.
- Sirgy et. al., (2001). Feeling vigorous at work? The cost of vigor and the study of positive affect in Organization. In D. Ganster & P.L. Perrewe (Eds.), *Research in organization stress and*
- Treppawan, P. (2021). Strategic human resource management. Bangkok: Se-Education Public Company Limited.
- Wright. (2010). Integrating a personal and social responsibility program into a wellness course for urban high school students: Assessing implementation and educational outcomes. *Sport, Education and Society*, 15, 277–298. doi:10.1080/13573322.2010.493309.
- Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82 (1), 183-200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>

