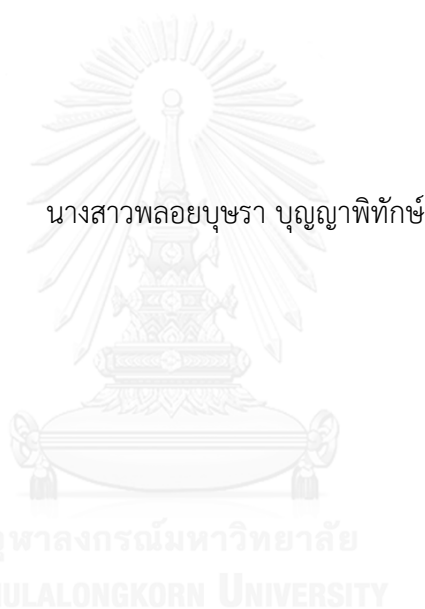


คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรใน
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

WORK LIFE QUALITY AND THE ATTAINING OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ACROSS
DIFFERENT GENERATIONS: A CASE STUDY OF OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY
INTERIOR' S OFFICIALS

Miss Ploybussara Bunyaphithak



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration Program in Public Administration

Department of Public Administration

Faculty of Political Science

Chulalongkorn University

Academic Year 2015

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรใน
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
โดย นางสาวพลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

.....คณบดีคณะรัฐศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วัลลภ รัฐฉัตรานนท์)
.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี)
.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร. ประเสริฐ พัฒนผลไพบุลย์)

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ : คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (WORK LIFE QUALITY AND THE ATTAINING OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ACROSS DIFFERENT GENERATIONS: A CASE STUDY OF OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY INTERIOR' S OFFICIALS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร. ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 235 หน้า.

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย 4) ศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวนประชากร 532 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 228 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคลากรต่างวัย คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-Test ค่า One-Way ANOVA ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และMultiple Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่มอยู่ในระดับปานกลางและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในกลุ่มเบบี้บูมเมอร์สและกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ช่วงปีพ.ศ.เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน ส่วนเพศ และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุงาน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน นอกนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) คุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยอย่างน้อย 1 ตัว ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นคุณลักษณะของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์สไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ลายมือชื่อนิติ
.....

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก
.....

ปีการศึกษา 2558

5680615024 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORDS: DIFFERENT GENERATIONS, QUALITY OF WORK LIFE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT

PLOYBUSSARA BUNYAPHITHAK: WORK LIFE QUALITY AND THE ATTAINING OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ACROSS DIFFERENT GENERATIONS: A CASE STUDY OF OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY INTERIOR' S OFFICIALS. ADVISOR: ASST. PROF. SIRAPATSORN WONGTHONGDEE, Ph.D., 235 pp.

The purposes of this research were (1) to identify and determine the extent of quality of work life and organizational commitment across different generations among the Office of the Permanent Secretary for Interior's officials; (2) to make a comparison between the officials' quality of work life and organizational commitment based on personal factors; (3) to examine the relationship between quality of work life and organizational commitment of the officials across different generations; and (4) to explore the effects of generational differences on the officials' quality of work life and organizational commitment. The population consisted of 532 government officials. Samples of 228 respondents were drawn from the population. The research instrument was a survey questionnaire pertaining to generational differences, quality of work life, and organizational commitment. Statistical analyses were performed using descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Pearson product-moment correlation, and multiple regression analysis.

The results of the study revealed that (1) the overall mean of general quality of work life of the three generations were at the moderate level. The Baby Boomers and Generation X had significantly high levels of organizational commitment, but the Millennial Generation or Generation Y gained the moderate level; (2) personal factors including birth year, education level, monthly incomes, years of work experience, and sectors of work had significant effect on the levels of organizational commitment, but the other factors such as gender and job position showed no significant difference at the .05 level. With regards to the quality of work life, only two factors concerning years of work experience and sectors of work were significantly different at the .05 level; (3) there was a significant relationship between quality of work life and organizational commitment among those three generations at the .01 level; (4) at least one characteristic of each generation significantly affected the levels of organizational commitment and quality of work life at .05 level. However, Baby Boomer's characteristics had no effect on the quality of work life.

Department: Public Administration

Student's Signature

Field of Study: Public Administration

Advisor's Signature

Academic Year: 2015

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือ ความเอาใจใส่ และความเมตตาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร. ประเสริฐ วัฒนผลไพบุลย์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งท่านได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัย อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานอีกด้วย

ขอขอบคุณนายเสรี กัมทโรจน์ ปลัดอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายกที่ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล ขอขอบคุณบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยทุกท่านที่สละเวลาและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความถูกต้อง และข้อเสนอแนะต่างๆที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านตั้งแต่เด็กจนถึงปัจจุบันที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยจนสำเร็จเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบคุณเพื่อนพ้อง พี่น้อง ทุกท่านที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือกันมาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อนพ้อง พี่น้องใน ร.ป.ม. แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อนพ้อง พี่น้องแห่งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และที่ขาดเสียไม่ได้คือนายสถาปัตย์ จุฑามณี ที่คอยเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ผศ.จรูญศักดิ์ – ดร.วาสนา บุญญาพิทักษ์ ที่คอยให้กำลังใจ สั่งสอน เลี้ยงดูและอยู่เคียงข้างกับผู้วิจัยมาโดยตลอด และเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียน อีกทั้งครอบครัวตระกูลบุญญาพิทักษ์ ครอบครัวตระกูลรัตนทัพบทิมที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	10
สารบัญภาพ	16
บทที่ 1 บทนำ	17
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	17
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	19
1.3 สมมติฐานการวิจัย	19
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	24
1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	24
1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร	24
1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา.....	24
1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่.....	24
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	24
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	27
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับเงินเนอเรชั่น	29
2.1.1 ความหมายของเงินเนอเรชั่น	29
2.1.2 การแบ่งกลุ่มของเงินเนอเรชั่น	30
2.1.3 คุณลักษณะของเงินเนอเรชั่น.....	35
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	41

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต.....	42
2.2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	43
2.2.3 องค์ประกอบหรือปัจจัยชี้วัดของคุณภาพชีวิตการทำงาน	47
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	51
2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ	52
2.3.2 องค์ประกอบหรือปัจจัยชี้วัดของความผูกพันต่อองค์การ.....	53
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา.....	62
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	64
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	68
3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	68
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	69
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.....	71
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานระดับคุณลักษณะของบุคลากรต่างวัย คุณภาพ ชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง มหาดไทย	74
ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	139
ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคลากรต่างวัย คุณภาพชีวิตการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	187
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	190
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	196
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	205

5.3.1 ข้อเสนอแนะทางการวิจัย	205
5.3.1 ข้อเสนอแนะวิจัยครั้งต่อไป	207
5.3.1.1 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากบุคลากรต่างวัยหรือเจนเนอเรชั่น (Generation) ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เช่น สภาพแวดล้อมภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ภาวะผู้นำ เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรต่อไป	207
5.3.1.2 ในด้านประชากรควรมีการวิจัยที่มีกลุ่มตัวอย่างหรือประชากรที่แตกต่างจากบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เช่น องค์กรรัฐวิสาหกิจ องค์กรเอกชน เพื่อนำผลวิจัยที่ได้มาวิเคราะห์หาความแตกต่าง และเป็นการเปรียบเทียบผลวิจัยในครั้งนี้ อันจะก่อให้เกิด ความชัดเจนและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสม	207
รายการอ้างอิง	208
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	235

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	เปรียบเทียบการแบ่งเงินออเรชั่นตามช่วงปีที่เกิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ.....	34
ตารางที่ 2	เงินออเรชั่นและคุณลักษณะตามยุคที่เกิด.....	36
ตารางที่ 3	เงินออเรชั่นในที่ทำงาน	37
ตารางที่ 4	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด.....	63
ตารางที่ 5	เกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัดแบบ Likert scale	67
ตารางที่ 6	จำนวนและร้อยละของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	71
ตารางที่ 7	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ในภาพรวม n = 61	74
ตารางที่ 8	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ด้านทำงานเป็นทีม จำแนกเป็นรายชื่อ	75
ตารางที่ 9	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ด้านจงรักภักดี จำแนกเป็นรายชื่อ.....	75
ตารางที่ 10	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ด้านมีประสบการณ์ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	76
ตารางที่ 11	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ด้านมีความรู้ความสามารถ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	77
ตารางที่ 12	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเงินออเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในภาพรวม n = 86	78
ตารางที่ 13	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเงินออเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านชอบอิสระ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	79
ตารางที่ 14	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเงินออเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านปรับตัวได้ดี จำแนกเป็นรายชื่อ.....	80
ตารางที่ 15	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเงินออเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	81
ตารางที่ 16	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเงินออเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านคิดนอกกรอบ จำแนกเป็นรายชื่อ	82

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในภาพรวม n = 81	83
ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ด้านมองโลกในแง่ดี จำแนกเป็นรายชื่อ	84
ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ด้านเก่งเทคโนโลยี จำแนกเป็นรายชื่อ	85
ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ด้านมีทักษะหลากหลาย จำแนกเป็นรายชื่อ	86
ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของบุคลากรต่างวัย	87
ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	88
ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	89
ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกเป็นรายชื่อ	92
ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกเป็นรายชื่อ	93
ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จำแนกเป็นรายชื่อ	96
ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จำแนกเป็นรายชื่อ	97
ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ	100
ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ	101

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกเป็น รายชื่อ	105
ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	106
ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ....	108
จากตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ	109
ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	111
ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	112
ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ด้านอื่นๆ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	114
ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ ชีวิตด้านอื่นๆ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	115
ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ ..	118
ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกเป็น รายชื่อ	119
ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.....	121
ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	122

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม ขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	124
ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ	125
ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม ขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	128
ตารางที่ 45 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ	129
ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็ม กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ	132
ตารางที่ 47 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่าง เต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ	133
ตารางที่ 48 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของ องค์การต่อไป จำแนกเป็นรายชื่อ	136
ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของ องค์การต่อไป จำแนกเป็นรายชื่อ	137
ตารางที่ 50 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงาน	139
ตารางที่ 51 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของช่วงปีพ.ศ.เกิดที่มีต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน	140
ตารางที่ 52 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	140
ตารางที่ 53 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงาน	141

ตารางที่ 70	ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	159
ตารางที่ 71	ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.....	163
ตารางที่ 72	ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers)	166
ตารางที่ 73	ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)	169
ตารางที่ 74	ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)	172
ตารางที่ 75	ตารางแสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	175
ตารางที่ 76	ตารางแสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย....	176
ตารางที่ 77	ตารางแสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างคุณลักษณะเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	177
ตารางที่ 78	ตารางแสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส..	178
ตารางที่ 79	ตารางแสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	179
ตารางที่ 80	ตารางแสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณลักษณะเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	180
ตารางที่ 81	ตารางสรุปผลสมมติฐานการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	182

สารบัญภาพ

รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	60
------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับสภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง อันเป็นผลกระทบมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทำให้องค์กรต่างๆไม่ว่าจะเป็น องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาสังคม ต่างต้องมีการป้องกันตลอดจนการหาแนวทางในการปรับตัว เพื่อให้้องค์กรสามารถเตรียมความพร้อมและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยการจะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ มีกลไกที่เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มุ่งสู่ความก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ก็คือ “ คน ” (ธงชัย สันติวงษ์, 2540) ดังนั้นการบริหารงานในองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารคนในองค์กร เพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดภายในองค์กร

ในการศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับการบริหารคนมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และมีความท้าทายมากกว่าสมัยก่อน เพราะเป็นการบริหารในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การจะบริหารงานในองค์กรให้สามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ จึงต้องเข้าใจถึงจุดประสงค์ของบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน ให้ถ่องแท้ (Diversity) เมื่อทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรจึงสมควรที่จะให้ความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับบุคคลกรในการทำงานมากขึ้น (เสนาะ ดีเยาว์, 2543)

การทำงานภายในองค์กรหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความแตกต่างหลากหลายเนื่องด้วยสภาพโครงสร้างทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาอันมีผลมาจากปัจจัยเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี และการเปิดรับวัฒนธรรมจากต่างชาติเข้ามาทำให้บุคคลมีความแตกต่างทางด้านความคิด ความสามารถ บุคลิกภาพ คุณลักษณะ และวิถีชีวิต ส่งผลทำให้แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชันในสถานที่ทำงานกลายเป็นประเด็นที่หลายองค์กรกำลังให้ความสนใจซึ่งปัจจุบันจะเห็นได้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรอย่างน้อยสามเจเนอเรชันกำลังทำงานอยู่ด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรกรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส บุคลากรกรกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ และบุคลากรกรกลุ่มเจเนอเรชันวาย (Macky K. , 2008) โดยบุคลากรแต่ละเจเนอเรชันก็มีคุณลักษณะ มีความต้องการ มีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน การเข้าใจคุณลักษณะและการบริหารบุคลากรแต่ละเจเนอเรชันให้มีความเหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องให้ความสนใจ มักมีคำกล่าวที่ว่า เบบี้บูมเมอร์ส หรือ

บุคลากรที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2489-2507 บุคลากรในกลุ่มนี้จะมีความรู้ ประสบการณ์ มุ่งมั่น ทุ่มเทกับการทำงาน มีความรักดีกับองค์กรสูง (Bell N. S. and M. Narz., 2007) ต่อมาบุคลากรในเจนเนอเรชันเอ็กซ์คือผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508-2523 บุคลากรกลุ่มนี้จะมีคุณลักษณะที่ปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงได้ดี ชอบอิสระ สนใจเทคโนโลยี (Mello J.A., 2011) และเจนเนอเรชันวายหรือผู้ที่เกิดระหว่าง 2524-2537 (Petroulas, 2010) เป็นบุคลากรที่กำลังจะเข้ามาทดแทน ซึ่งคนกลุ่มนี้ จะมีความรู้ทางเทคโนโลยี ปรับตัวได้ดี มีทักษะหลากหลาย แต่ไม่คิดจะอยู่กับองค์กรนาน (The Society for Human Resource Management, 2008)

จึงเป็นความท้าทายและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ เพื่อที่จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์กรได้เพราะหากผู้บริหารสามารถเข้าใจและตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมแล้ว ก็จะสามารถส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรได้อีกด้วย กล่าวคือ บุคลากรยังมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ไม่มีความคิดหรือมีความต้องการจะลาออกหรือโอนย้ายไปปฏิบัติงานในองค์กรอื่น ๆ ซึ่งเป็นการสร้างรากฐานคุณภาพและการป้องกันปัญหาการขาดแคลนบุคลากรขององค์กรในอนาคตที่จะเกิดจากการโอนย้ายหรือการเกษียณก่อนเวลาที่กำหนด (Steers, 1977) อีกทั้งยังทุ่มเทและพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังคงสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหรือมีคุณภาพเหล่านี้ต่อไปได้ (George J. M. and G. R. Jones., 1999)

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารประเทศ และสำนักงานปลัดเองก็มีภารกิจหลากหลายด้าน ก็เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนและการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่าสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นองค์กรที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนและมีผลต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งการปฏิบัติงานจะบรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ก็ต้องอาศัยบุคลากรเป็นสำคัญ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจึงจำเป็นต้องมีการสนับสนุนบุคลากรโดยเฉพาะในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้ประสบผลสำเร็จ มีขวัญ กำลังใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน ทำให้งานมีคุณภาพและช่วยลดปริมาณการลาออกจากงาน อีกด้วย (Hackman R. J. and L. J. Suttle., 1977)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรต่างวัย สามารถสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป ก่อให้เกิดการทำงานที่มี

ประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรและประเทศชาติต่อไปในอนาคต และเพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องได้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแต่ละกลุ่มเจเนอเรชันของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเพื่อที่จะเข้าใจความแตกต่างของบุคลากรและบริหารความแตกต่างที่เกิดขึ้นได้

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.3 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

1.2.4 เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

1.3.1.1 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีเพศแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

1.3.1.2 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีช่วงปีพ.ศ.เกิดแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

1.3.1.3 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

1.3.1.4 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีอายุงานแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

1.3.1.5 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

1.3.1.6 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

1.3.1.7 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

- 1.3.2.1 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีเพศแตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน
- 1.3.2.2 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีช่วงปีพ.ศ.เกิดแตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน
- 1.3.2.3 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน
- 1.3.2.4 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีอายุงานแตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน
- 1.3.2.5 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน
- 1.3.2.6 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน
- 1.3.2.7 บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

1.3.3 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

- 1.3.3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1.3.3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1.3.3.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1.3.3.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

- 1.3.3.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1.3.3.6 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1.3.3.7 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1.3.3.8 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1.3.4 คุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1.3.4.1 คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ด้านทำงานเป็นทีมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1.3.4.2 คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ด้านจงรักภักดีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1.3.4.3 คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ด้านมีประสบการณ์ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1.3.4.4 คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ด้านมีความรู้ความสามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1.3.4.5 คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านชอบอิสระส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

- 1.3.4.6 คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านปรับตัวได้ดีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
 - 1.3.4.7 คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
 - 1.3.4.8 คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านคิดนอกกรอบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
 - 1.3.4.9 คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ด้านมองโลกในแง่ดีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
 - 1.3.4.10 คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ด้านเก่งเทคโนโลยีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
 - 1.3.4.11 คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ด้านมีทักษะหลากหลายส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1.3.5 คุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1.3.5.1 คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ด้านทำงานเป็นทีมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
 - 1.3.5.2 คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ด้านจงรักภักดีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
 - 1.3.5.3 คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ด้านมีประสบการณ์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

- 1.3.5.4 คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ด้านมีความรู้ความสามารถส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1.3.5.5 คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านชอบอิสระส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1.3.5.6 คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านปรับตัวได้ดีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1.3.5.7 คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1.3.5.8 คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านคิดนอกกรอบส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1.3.5.9 คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ด้านมองโลกในแง่ดีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1.3.5.10 คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ด้านเก่งเทคโนโลยีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 1.3.5.11 คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ด้านมีทักษะหลากหลายส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยเน้นการศึกษาบุคลากรต่างวัยกับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยเก็บข้อมูลในด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับบุคลากรต่างวัย ได้แก่ กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ กลุ่มเจนเนอเรชันวาย และใช้เกณฑ์ชี้วัดความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers R.M. 2007 โดยประกอบไปด้วยตัวชี้วัด 3 ประการ ดังนี้คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อีกทั้งยังใช้เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Richard E. Walton 1975 โดยประกอบไปด้วยตัวชี้วัด 8 ประการ ดังนี้คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และ ความรับผิดชอบต่อสังคม

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในเขตกรุงเทพมหานครในปีงบประมาณพ.ศ.2557 จำนวน 532 คน ประกอบด้วย กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองการต่างประเทศ กองคลัง กองสารนิเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักกฎหมาย สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักตรวจราชการและเรื่องราວร้องทุกข์ สำนักนโยบายและแผน สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงมหาดไทย กลุ่มงานอำนวยการปลัดกระทรวง

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัยประมาณ 1 ปี 1 เดือน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2559

1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ทำการศึกษาในครั้งนี้คือ หน่วยงานส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

บุคลากรต่างวัย / เจนเนอเรชัน หมายถึง การแบ่งแยกกลุ่มคนตามปีที่เกิด ซึ่งคนที่เกิดในช่วงปีนั้น ๆ จะเป็นกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกันซึ่งมีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่างๆในสังคมที่มีความคล้ายคลึงกัน และประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน โดยจะแบ่งเจนเนอเรชันของบุคลากรในองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ เบบี้บูมเมอร์ เจนเนอเรชันเอ็กซ์ และ เจนเนอเรชันวาย

1. **เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers)** หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่าง ค.ศ. 1946 - 1964 หรือ พ.ศ. 2489 - 2507 อยู่ในช่วงอายุ 51 - 69 ปี โดยมีคุณลักษณะ คือ ทำงานเป็นทีม จงรักภักดี มีประสบการณ์ และ มีความรู้ความสามารถ

2. **เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)** หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่าง ค.ศ. 1965 - 1980 หรือ พ.ศ. 2508 - 2523 อยู่ในช่วงอายุ 35 - 50 ปี โดยมีคุณลักษณะ คือ ชอบอิสระ ปรับตัวได้ดี พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และ คิดนอกกรอบ

3. **เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)** หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่าง ค.ศ. 1981 - 1994 หรือ พ.ศ. 2524 - 2537 อยู่ในช่วงอายุ 21 - 34 ปี โดยมีคุณลักษณะ คือ มองโลกในแง่ดี เก่งเทคโนโลยี และ มีทักษะหลากหลาย

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันซึ่งเป็นความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นระหว่างบุคลากรกับองค์กรโดยเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปฏิบัติตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันที่เกิดขึ้นนี้จะ เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรต่อไป

1. **ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร** หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่จะทำงานเพื่อองค์กร เนื่องจากเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพราะบุคลากรยอมรับในจุดยืนขององค์กรและต้องการช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2. **ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร** หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเท่าที่ตนเองมีเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กรเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตแก่องค์กร

3. **ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป** หมายถึง มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรสามารถแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่แต่ละบุคลากรตกลงใจจะมอบสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรือง

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยรวม ซึ่งเป็นคุณลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และ ความพึงพอใจทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากรทุกระดับในองค์กร

1. **ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ** หมายถึง การที่บุคลากร ได้รับค่าจ้างเงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่นอย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นๆ ด้วย

2. **สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ** หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจด้วย ซึ่งเป็นสภาพการทำงานที่ไม่มีลักษณะที่เสี่ยงภัยจนเกินไป และต้องช่วยให้บุคลากรรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. **การพัฒนาความสามารถของบุคคล** หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะของบุคลากรได้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. **ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** หมายถึง การทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในความสามารถของตน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพ ได้รับความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพของตน ซึ่งเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวของตนอีกด้วย

5. **การบูรณาการทางสังคม** หมายถึง ลักษณะของงานจะต้องช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรซึ่งมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานในองค์กร ในการทำงานจะต้องปราศจากอคติ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และทุกคนในองค์กรจะต้องมีโอกาстиเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนรากฐานของระบบคุณธรรม

6. **ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน** หมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรที่ต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน มีความเป็นธรรมในการพิจารณาและให้ผลตอบแทนและรางวัลมากน้อยเพียงใด รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยคือมีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. **ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ** หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป อันเนื่องมาจากการคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. **ความรับผิดชอบต่อสังคม** หมายถึง บุคลากรจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ และภูมิใจที่องค์กรของตนเป็นที่ยอมรับจากสังคม

บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในเขตกรุงเทพมหานครในปีงบประมาณพ.ศ. 2557 ประกอบด้วย กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองการต่างประเทศ กองคลัง กองสารนิเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักกฎหมาย สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักตรวจราชการและเรื่องราວร้องทุกข์ สำนักนโยบายและแผน สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงมหาดไทย กลุ่มงานอำนวยการปลัดกระทรวง

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องได้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและสามารถรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละกลุ่มเจนเนอเรชั่นของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ให้คงอยู่กับองค์กรได้ต่อไป

1.6.2 เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องได้ทราบถึงความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

1.6.3 เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง นำข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรและยกระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นการสร้างรากฐานคุณภาพและการป้องกันปัญหาการขาดแคลนบุคลากรขององค์กรในอนาคตที่จะเกิดจากการโอนย้ายหรือการเกษียณก่อนเวลาที่กำหนด รวมถึงการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร

1.6.4 เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง นำข้อมูลคุณลักษณะของแต่ละเจนเนอเรชั่นมาปรับใช้ในการบริหาร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า ทบทวนเอกสาร หนังสือ งานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา แล้วนำมารวบรวมสรุปเป็นประเด็นที่สำคัญได้ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเงินเนอเรชั่น
 - 2.1.1 ความหมายของเงินเนอเรชั่น
 - 2.1.2 การแบ่งกลุ่มของเงินเนอเรชั่น
 - 2.1.3 คุณลักษณะของเงินเนอเรชั่น
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต
 - 2.2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.2.3 องค์ประกอบหรือปัจจัยชี้วัดของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3.2 องค์ประกอบหรือปัจจัยชี้วัดของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับเจนเนอเรชัน

เจนเนอเรชันเป็นการจัดกลุ่มคนแต่ละกลุ่มตามช่วงอายุหรือปีที่เกิด ริเริ่มมาจากแนวคิดของชาวตะวันตก โดยเฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งแต่ละเจนเนอเรชันจะมีการเรียนรู้เหตุการณ์ผ่านการมองโลก และดำเนินชีวิต (World View) ในยุคสมัยที่แตกต่างกันออกไป จนหลอมรวมเป็นความคิดและประสบการณ์ของคนในแต่ละเจนเนอเรชัน ซึ่งถ้าหากเราสามารถเข้าใจคุณลักษณะและพฤติกรรมของแต่ละเจนเนอเรชันได้ เราก็จะสามารถบริหารงานต่างๆ ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะ พฤติกรรม และความต้องการในด้านต่างๆ กระบวนการมุ่งใจในการทำงาน ฯลฯ ของกลุ่มคนแต่ละเจนเนอเรชันได้ (เดชะวัฒน์ไพศาล, 2551) และสามารถส่งเสริม คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละเจนเนอเรชันได้ต่อไป

2.1.1 ความหมายของเจนเนอเรชัน

Bell N. S. and M. Narz. (2007) ให้ความหมายของเจนเนอเรชันว่า การแบ่งตามประชากรที่มีช่วงชีวิตเดียวกันพบเจอสถานการณ์ในช่วงชีวิตที่มีความคล้ายคลึงกัน

Glass (2007) ให้ความหมายของเจนเนอเรชันว่า เป็นกลุ่มคนรุ่นเดียวกันซึ่งมีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่างๆในสังคมที่มีความคล้ายคลึงกัน และประสบการณ์ดังกล่าวส่งผลให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นเดียวกัน

Hannay M. and C. Fretwell. (2010) ให้ความหมายของเจนเนอเรชันว่า การแบ่งแยกกลุ่มของคนตามปีที่เกิด ซึ่งคนที่เกิดในช่วงปีนั้น ๆ จะพบเจอสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน และมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกันในแต่ละเจนเนอเรชัน

Levickaite R. (2010) ให้ความหมายของเจนเนอเรชันว่า กลุ่มอายุของคนซึ่งประกอบด้วยคนในสังคมที่เกิดระหว่างช่วงเวลาใกล้เคียงกัน

Mello J.A. (2011) ให้ความหมายของเจนเนอเรชันว่า คนแต่ละเจนเนอเรชันจะมีความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพตามแต่ละสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมทางการเมือง เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเลี้ยงดู สภาพครอบครัว การศึกษา

Schoch T. (2012) ให้ความหมายของเจนเนอเรชันว่า เจนเนอเรชันที่มีความแตกต่างกันจะมีประสบการณ์ การดำเนินชีวิตค่านิยม ลักษณะในการทำงาน และแรงจูงใจที่ต่างกัน

Stark (2012) ให้ความหมายของเจนเนอเรชันว่า เป็นการแบ่งแยกตามช่วงของอายุ โครงสร้าง ลักษณะ และความเชื่อที่ต่างกัน ทำให้มีความต้องการต่อการตอบสนองที่ต่างกัน

เดชะวัฒน์ไพศาล (2551) ให้ความหมายของเจนเนอเรชันว่า กลุ่มคนที่เกิดในช่วงอายุต่างๆ โดยคนที่เกิดในเจนเนอเรชันเดียวกันจะมีการประสบการณ์จากการพบเจอเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจการเมือง วัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมการทำงานในองค์การที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความปรารถนาที่ต้องการการตอบสนองที่แตกต่างกัน

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552) ให้ความหมายของเจนเนอเรชันว่า กลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้ายกัน และประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน

จากความหมายของเจนเนอเรชันข้างต้นที่ได้กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า เจนเนอเรชันหมายถึง การแบ่งแยกกลุ่มคนตามปีที่เกิด ซึ่งคนที่เกิดในช่วงปีนั้น ๆ จะเป็นกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่างๆในสังคมที่มีความคล้ายคลึงกัน และประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกันซึ่งคนแต่ละเจนเนอเรชันจะมีความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพตามแต่ละสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม การเลี้ยงดู สภาพครอบครัว การศึกษาและโครงสร้างของสังคมนั้นๆ

2.1.2 การแบ่งกลุ่มของเจนเนอเรชัน

ในการแบ่งกลุ่มของแต่ละเจนเนอเรชัน นักวิชาการได้แบ่งตามช่วงอายุและปีที่เกิดของบุคคล โดยได้มีการแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ ที่คล้ายคลึงกัน และมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันไปตามลักษณะการแบ่งของยุคนั้นๆ โดยได้มีการแบ่งกลุ่มเจนเนอเรชันดังนี้

Council (2001) ได้แบ่งกลุ่มเจนเนอเรชันออกเป็น 3 เจนเนอเรชัน

1. เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1946 - 1962
2. เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1963 - 1978
3. เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1979 - 1988

Arsenault (2004) ได้แบ่งกลุ่มเจนเนอเรชันออกเป็น 4 เจนเนอเรชัน ตามช่วงปี ค.ศ.เกิด คือ

1. เวเตอร์เรียน (Veterans) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1922 - 1943
2. เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1944 - 1960
3. เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1961 - 1980
4. เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1981 - 2000

Eisner (2005) ได้แบ่งกลุ่มเจนเนอเรชันออกเป็น 4 เจนเนอเรชัน ได้แก่

1. เทรดดิชั่นแนลลิสต์ (Traditionalists) เกิดก่อน ค.ศ.1945
2. เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1945 - 1964
3. เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1965 - 1980
4. เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดหลัง ค.ศ. 1980

Reynolds L. A. (2005) ได้แบ่งเจนเนอเรชันออกเป็น 4 เจนเนอเรชันที่แตกต่างกัน

1. เวเตอร์เรียน (Veterans) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1925 ถึง 1942
2. เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1943 ถึง 1960 - 64
3. เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1961 - 64 ถึง 1981
4. เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1982 ถึง 1993

Glass (2007) กล่าวว่า กลุ่มคนส่วนใหญ่ภายในองค์กร ในปัจจุบันนั้นสามารถแบ่งเป็น 3 เจนเนอเรชัน คือ Baby Boomers, Generation X และ Generation Y โดยมีการจัดกลุ่มเจนเนอเรชันตามปีเกิด ดังนี้

1. เวเตอร์เรียน (Veterans) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1925 - 1940
2. เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1941 - 1960
3. เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1961 - 1976
4. เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1977 - 1992

Hannay M. and C. Fretwell. (2010) แบ่งกลุ่มเจนเนอเรชันออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. เทรดดิชั่นแนลลิสต์ (Traditionalists) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1925 - 1945
2. เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เกิดระหว่าง ค.ศ.1946 - 1964
3. เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1965 - 1981
4. เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1982 - 1999

Levickaite R. (2010) แบ่งกลุ่มเจนเนอเรชันออกเป็น 3 เจนเนอเรชัน ได้แก่

1. เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1960 - 1974
2. เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1975 - 1989
3. เจนเนอเรชันซี (Generation Z) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1990 - 2000

Petroulas (2010) ได้แบ่งกลุ่มเจนเนอเรชันออกเป็น 3 เจนเนอเรชัน ตามปีเกิดและอายุ ดังนี้

1. เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1946 -1964
2. เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1965 - 1977
3. เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1978 - 1994

Mello J.A. (2011) ได้แบ่งกลุ่มเจนเนอเรชันออกเป็น 4 เจนเนอเรชัน

1. เทรดดิชันแนลลิสต์ (Traditionalists) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1922 - 1945
2. เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1946 - 1964
3. เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1965 - 1980
4. เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1981 - 2000

Favero (2012) ได้แบ่งกลุ่มเจนเนอเรชันออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. เทรดดิชันแนลลิสต์ (Traditionalists) เกิดก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง
2. เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เกิดในระหว่างปี ค.ศ.1946 - 1964
3. เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดในระหว่างปี ค.ศ.1965 - 1977
4. เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดในระหว่างปี ค.ศ.1978 - 1990

Schoch T. (2012) ได้แบ่งกลุ่มเจนเนอเรชันของบุคลากรออกเป็น 4 เจนเนอเรชันได้แก่

1. เมอร์ชัวร์ (Matures) เกิดก่อนปี ค.ศ. 1946
2. เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เกิดในระหว่างปี ค.ศ. 1946 - 1964
3. เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดในระหว่างปี ค.ศ. 1965 - 1980
4. เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดในระหว่างปี ค.ศ. 1981 - 1996

พิชารุส เฟ็งทอง (2552) ได้แบ่งกลุ่มเจนเนอเรชันออกเป็น 3 กลุ่ม ตามปีเกิดและกลุ่มอายุดังนี้

1. เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2489 - 2507
2. เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508 - 2519
3. เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2520 - 2535

รัชฎา อสินนธิสกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง (2548) ได้แบ่งเจนเนอเรชันในกลุ่มคนวันทำงาน ออกเป็น 3 กลุ่มตามช่วงอายุ ได้แก่

1. เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เกิดระหว่าง ค.ศ.1946 - 1964 (พ.ศ.2489 - 2507)
2. เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (GenerationX) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1965 - 197 (พ.ศ. 2508 - 2519)
3. เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง ค.ศ.1977 - 1994 (พ.ศ. 2520 - 2537)

บุญชัย พงษ์รุ่งทรัพย์ (2552) ได้แบ่งเจนเนอเรชั่นของบุคลากรออกเป็น 3 เจนเนอเรชั่น ได้แก่

1. เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2489 - 2507
2. เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508 - 2520
3. เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2521 - 2543

เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2552) ได้แบ่งกลุ่มเจนเนอเรชั่นของบุคลากรออกเป็น 4 เจนเนอเรชั่น ได้แก่

1. เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2489 - 2507
2. เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508 - 2523
3. เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2524 - 2543
4. เจนเนอเรชั่นซี (Generation Z) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2544 - 2563

จากการรวบรวมแนวคิดการแบ่งเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า มีการแบ่งกลุ่มคนที่มีความคล้ายคลึงกัน แต่ช่วงอายุของแต่ละกลุ่มคนและปีที่เกิดมีความแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวบรวม และสรุปดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบการแบ่งเจนเนอเรชันตามช่วงปีที่เกิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

นักวิชาการ/ นักวิจัย/ หน่วยงาน	กลุ่มเจนเนอเรชัน				
	Veterans/ Traditionalists	Baby Boomer	Generation X	Generation Y	Generation Z
CLC		พ.ศ. 2489-2505	พ.ศ. 2506-2521	พ.ศ. 2522-2531	
Arsenault	พ.ศ. 2465-2486	พ.ศ. 2487-2503	พ.ศ. 2504-2523	พ.ศ. 2524-2543	
Eisner	เกิดก่อน พ.ศ.2488	พ.ศ. 2488-2507	พ.ศ. 2508-2523	เกิดหลัง พ.ศ. 2523	
Reynolds	พ.ศ. 2468-2485	พ.ศ. 2486 ถึง 2503-07	พ.ศ. 2504-07 ถึง 2524	พ.ศ. 2525 ถึง 2536	
Glass	พ.ศ. 2468-2483	พ.ศ. 2484-2503	พ.ศ. 2504-2519	พ.ศ. 2520-2535	
Hannay and Fretwell	พ.ศ. 2468-2488	พ.ศ.2489-2507	พ.ศ. 2508-2524	พ.ศ. 2525-2542	
Levickaite			พ.ศ. 2503-2517	พ.ศ. 2518-2532	พ.ศ. 2533-2543
Petroulas, Brown, and Sundi		พ.ศ. 2489-2507	พ.ศ. 2508-2520	พ.ศ. 2521-2537	
Jeffrey A. Mello	พ.ศ. 2465-2488	พ.ศ. 2489-2507	พ.ศ. 2508-2523	พ.ศ. 2524-2543	
Favero and Heath	เกิดก่อน สงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง	พ.ศ. 2489-2507	พ.ศ. 2508-2520	พ.ศ. 2521-2533	
Schoch	เกิดก่อนปี พ.ศ. 2489	พ.ศ. 2489-2507	พ.ศ. 2508-2523	พ.ศ. 2524-2539	
รัชฎา อสินนธิสกุล และอ้อยอุมมา รุ่งเรือง		พ.ศ.2489-2507	พ.ศ. 2508-2519	พ.ศ. 2520-2537	
บุญชัย พงศ์รุ่งทรัพย์		พ.ศ. 2489-2507	พ.ศ. 2508-2520	พ.ศ. 2521-2543	
พิชาวุธ เพ็งทอง		พ.ศ. 2489-2507	พ.ศ. 2508-2519	พ.ศ.2520-2535	
เดชา เดชะ วัฒน์ไพศาล		พ.ศ. 2489-2507	พ.ศ. 2508-2523	พ.ศ. 2524-2543	พ.ศ. 2544-2563

ที่มา รวบรวมโดยผู้วิจัย

จากการแบ่งกลุ่มเจนเนอเรชันของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากลุ่มประชากรโดยแบ่งเป็น กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ คือ ผู้ที่เกิดระหว่าง ค.ศ. 1946-1964 หรือ พ.ศ. 2489-2507 อยู่ในช่วงอายุ 51-69 ปี กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ คือ ผู้ที่เกิดระหว่าง ค.ศ. 1965-1980 หรือ พ.ศ. 2508-2523 อยู่ในช่วงอายุ 35-50 ปี กลุ่มเจนเนอเรชันวาย คือ ผู้ที่เกิดระหว่าง ค.ศ. 1981-1994 หรือ พ.ศ. 2524-2537 อยู่ในช่วงอายุ 21-34 ปี ซึ่งการที่ผู้วิจัยเลือก 3 กลุ่มเจนเนอเรชันนี้ เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่อยู่ใกล้เคียงกับบุคลากรวัยการทำงานมากที่สุด

2.1.3 คุณลักษณะของเจนเนอเรชัน

จากความหมายของเจนเนอเรชันข้างต้นที่ได้กล่าว เจนเนอเรชัน หมายถึง การแบ่งแยกกลุ่มคนตามปีที่เกิด ซึ่งคนที่เกิดในช่วงปีนั้นๆจะเป็นกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่างๆในสังคมที่มีความคล้ายคลึงกัน และประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกันซึ่งคนแต่ละเจนเนอเรชันจะมีความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพตามแต่ละสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ทำให้กลุ่มคนแต่ละเจนเนอเรชัน มีคุณลักษณะที่แตกต่างกันออกไปซึ่งมีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศแบ่งคุณลักษณะของแต่ละเจนเนอเรชันไว้ดังนี้

Council (2001) ได้แบ่งกลุ่มเจนเนอเรชันของคนส่วนใหญ่ที่อยู่ในองค์กรออกเป็น 3 เจนเนอเรชันตามช่วงปี ค.ศ.เกิด คือ

รุ่น Baby Boomers บุคคลซึ่งเกิดในช่วงปี ค.ศ 1946 - 1962 มีลักษณะการทำงานตามขั้นตอนกระบวนการที่กำหนดเพราะเชื่อว่าการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถจะก่อให้เกิดความสำเร็จ ให้คุณค่ากับความผูกพันต่อองค์กรและความภักดี และแสวงหาการจ้างงานในระยะยาว

รุ่น Generation X บุคคลซึ่งเกิดในช่วงปี ค.ศ 1963 - 1978 ชอบความอิสระ เปิดกว้างในการติดต่อสื่อสาร พยายามที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง เชื่อในความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และไม่ภักดีต่อองค์กรในระยะยาวแต่ภักดีกับตัวบุคคล

รุ่น Generation Y บุคคลซึ่งเกิดในช่วงปี ค.ศ 1979 - 1988 มีความสามารถในการปรับตัวตามสภาวะแวดล้อมได้ เปิดกว้าง ชอบทำงานเป็นทีมและพึ่งพากันเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายต่างๆ และในขณะเดียวกันก็มีความเชื่อมั่นในตนเอง และให้คุณค่ากับการพัฒนาความสามารถและเจริญเติบโต และมีการให้คำปรึกษาแนะนำ

Mello J.A. (2011) กล่าวว่า คนแต่ละเจนเนอเรชันจะมีความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพตามแต่ละสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมทางการเมือง เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเลี้ยงดู สภาพครอบครัว การศึกษา โดยได้มีการจำแนกคนในยุคสมัยต่างๆไว้ในปัจจุบัน 4 เจนเนอเรชัน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เจนเนอเรชันและคุณลักษณะตามยุคที่เกิด

เจนเนอเรชัน	คุณลักษณะ	ผู้นำที่อยากได้
รุ่นเทรดิชันแนลลิสต์ (Traditionalists) เป็นผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2465-2488	มีความเป็นชาตินิยมและอนุรักษ์นิยม จะจงรักภักดี ประหยัด ยึดมั่นใน องค์การ มีความเคารพคนรุ่นก่อนและผู้นำทาง ธุรกิจ เป็นพวก ยึดมั่น ถือมั่น เปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆได้ยาก	ต้องมีความยุติธรรม มั่นคง เสมอต้นเสมอปลาย เป็นผู้นำ ที่กล้าตัดสินใจ วางตัวเป็นที่ น่าเคารพ
รุ่นเบบี้บูม (Baby boomers) เป็นผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2489-2507	ทำงานเป็นทีม จงรักภักดี มีประสบการณ์ มีความรู้ ความสามารถ	ให้ความเสมอภาค นิยม ประชาธิปไตย ปรับตัวเข้ากับ ผู้อื่นได้ดี เน้นที่ภารกิจ
รุ่นเจนเนอเรชันเอกซ์ (Generation X) เป็นผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508-2523	ชอบอิสระ ปรับตัวได้ดี พัฒนาการตนเอง อยู่เสมอ คิดนอกกรอบ	ชอบผู้นำที่เข้มแข็ง เก่ง มีไหว พริบ และไม่เป็นทางการ มี ความยืดหยุ่น ให้การ สนับสนุนเสมอ
รุ่นเจนเนอเรชันวาย หรือมิลเลนเนียม (Generation Y or Millennium) เป็นผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2524 – 2543	มองโลกในแง่ดี เก่งเทคโนโลยี มี ทักษะหลากหลาย	ชอบผู้นำที่มองโลกในแง่ดี ทำ ตนเป็นพี่เลี้ยง เก่งในการจูงใจ คน มีความเป็นระบบระเบียบ

ที่มา : ปรับจาก Mello J.A. (2011)

รศ. อสิณนิสกุล และอ้อยอูมา รุ่งเรือง (2548) ได้แบ่งเจนเนอเรชันในกลุ่มคนวัยทำงาน ออกเป็น 3 กลุ่มตามช่วงอายุและคุณลักษณะเด่น ได้แก่

1. Baby Boomers คือ บุคคลที่เกิดในระหว่างปี ค.ศ.1946 - 1964 (พ.ศ.2489-2507) หรือประมาณช่วงหลังสมัยสงครามโลกครั้งที่สองเป็นต้นมา เป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนมาก โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา ลักษณะนิสัยมักยึดมั่น ไม่เปลี่ยนแปลงความคิดง่าย ๆ บางครั้งจึงถูกมองว่าเป็นพวกอนุรักษนิยมหรือเป็นคนหัวโบราณ ให้ความสำคัญกับผลงาน มีความมุ่งมั่น บางคนมีความทุ่มเทกับการทำงานและองค์การมาก

2. เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) คือ บุคคลที่เกิดในระหว่างปี ค.ศ. 1965 - 1976 (พ.ศ. 2508 - 2519) มีชื่อเรียกอื่นๆ เช่น Baby Buster, Slacker อุปนิสัยชอบเสี่ยง ยินดีรับการเปลี่ยนแปลง ใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้ดี ให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพทั้งเพื่อนร่วมงานและครอบครัว

3. เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) คือ บุคคลที่เกิดในระหว่างปี ค.ศ.1977-1994 (พ.ศ. 2520 - 2537) ชื่อที่เรียกคนเจนเนอเรชันนี้ ได้แก่ Generation Next, Echo Boom, Digital Generation อุปนิสัยเชื่อมั่นในตัวเอง ปรับตัวเก่ง มีความคิดสร้างสรรค์และมีความสนใจในเทคโนโลยีซึ่งมีการจำแนกบุคคลคนในเจนเนอเรชันต่างๆไว้ 4 เจนเนอเรชัน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เจนเนอเรชันในที่ทำงาน

เจนเนอเรชัน	คุณลักษณะ	ลักษณะการทำงาน	งานที่พึงพอใจ
Baby Boom	ยึดมั่น ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ และอนุรักษนิยม	มีชีวิตเพื่อการทำงาน เป็นคนสูงงาน ชอบทำงาน ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงและ รักดีต่อองค์การ อดทน ต้องการงานที่มีความ มั่นคง ยึดมั่นในกฎเกณฑ์และ กติกาก	มีความมั่นคง งานที่อาศัยความเชี่ยวชาญ ชำนาญเชิงลึก มีการเลื่อนตำแหน่ง
Generation X	ชอบเสี่ยง ยินดีรับการ เปลี่ยนแปลง ใช้เทคโนโลยี ให้ความสำคัญต่อ สัมพันธภาพ	ทำงานเพื่อให้มีชีวิตที่ สุขสบาย ตามใจตนเอง ต้องการความยืดหยุ่น ในชีวิต ทุ่มเทเมื่อเห็น ว่าทำลาย เปลี่ยนงาน ง่าย	งานที่มีความท้าทาย งานที่ใช้ ทักษะหลากหลายและเห็นว่า การทำงานเป็นก้าวหนึ่งของการ ไปสู่สิ่งที่ดีกว่า สร้าง สัมพันธภาพที่ดีได้ มีความรู้ ใหม่ๆ ชอบอิสระในการเลือก

เจนเนอเรชั่น	คุณลักษณะ	ลักษณะการทำงาน	งานที่พึงพอใจ
			สถานที่และเวลาทำงาน ต้องการทราบมุมมองและแง่คิดในการทำงานจากผู้อื่น ต้องการค่าตอบแทนสูง
Generation Y	ต้องการทราบเหตุผลว่า “ทำไม” ต้องทำเช่นนั้น มีความเป็นสากล ติดเทคโนโลยี เชื่อมมั่นในตนเองสูง	ปรับตัวเก่งและมีความคิดริเริ่ม มีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีเก่ง มุ่งมั่น แต่บางครั้งไม่อดทน ไม่ผูกพันต่อองค์กร ไม่สนใจเรื่องอาวุโส ข้างสงสัย	ใช้เทคโนโลยี Wi-Fi บริหารจัดการตนเองได้ งานที่มีความสนุกสนาน มีเวลาพักผ่อนต้องการความจริง

ที่มา : รัชฎา อสินนธิสกุล และอ้อยอума รุ่งเรือง (2548)

บุญชัย พงษ์รุ่งทรัพย์ (2552) ได้แบ่งกลุ่มเจนเนอเรชั่นวัยทำงานออกเป็นกลุ่มต่างๆตามช่วงปีที่เกิดได้ดังนี้

1. Baby Boomer คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489 - 2507 เป็นช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ที่ประชากรโลกเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว Baby Boomers มีทัศนคติต่อการทำงานคือ “live to work” หรืออยู่เพื่องาน

2. Generation X คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 - 2520 เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงที่มีความมั่งคั่งสมบูรณ์ของโลก ทัศนคติต่อการทำงานของรุ่นนี้คือ “work to live” หรือทำงานเพื่ออยู่

3. Generation Y คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2521 - 2543 หรืออาจเรียกว่า millenials เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงการเติบโตของเทคโนโลยี ชอบสังคม รักเพื่อน ชอบแสดงออก มีทัศนคติต่อการทำงานคือ “live then work” หรือชีวิตส่วนตัวมาก่อนงานเสมอ ทำงานเป็นทีมปรารถนาที่จะช่วยให้มีคนอื่นคอยช่วยเหลือเกื้อกูลพวกเขาในการทำงาน

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552) กล่าวว่า การแบ่งเจนเนอเรชั่นเริ่มขึ้นจากนักวิจัยชาวตะวันตก ที่ทำการจัดกลุ่มคนตามเกณฑ์ช่วงอายุ การจัดกลุ่มเช่นนี้ก่อให้เกิดการศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างเชิงคุณลักษณะ ความคิด พฤติกรรมในการใช้ชีวิต การบริโภคและการทำงานของคนอายุรุ่นราวคราวเดียวกัน โดยแต่ละยุคจะมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ต่างกัน เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินชีวิต สภาพแวดล้อมทางสังคมในปัจจุบันสามารถแบ่งกลุ่มและอธิบายลักษณะเด่นของแต่ละกลุ่มได้ดังนี้

กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomer) คือ กลุ่มคนที่เกิดหลังสงครามโลกครั้งที่สอง หรือ เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489 - 2507 โดยชื่อ "เบบี้บูมเมอร์ส" นั้นมาจากเหตุการณ์ ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งมีการสูญเสียคนจำนวนมากจากสงคราม ในหลายประเทศจึง ส่งเสริมให้ประชากรมีทายาทมากขึ้น รวมทั้งสภาวะเศรษฐกิจมีอัตราการเจริญเติบโตที่สูง และปลอด สภาวะสงคราม ยิ่งทำให้อัตราการเกิดของประชากรเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ในช่วงนั้นยังไม่มี การรณรงค์เรื่องการคุมกำเนิด แต่ละครอบครัวจึงมีบุตรหลายคน คุณลักษณะสำคัญของคนกลุ่มนี้จะมี ลักษณะนิสัยมุ่งมั่นกับการทำงาน ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์การอย่างมาก ทำงานหนัก และให้ ความสำคัญกับผลงาน มีความภักดีต่อองค์การสูง มีการปฏิบัติตามกฎกติกาหรือแนวปฏิบัติต่างๆ อย่างเคร่งครัด

กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) คือ กลุ่มคนที่เกิดหลังปี พ.ศ. 2508 - 2523 ลักษณะเด่นของคนกลุ่มนี้มีอุปนิสัยของเสียง ชอบความอิสระ สนใจเทคโนโลยี ปรับตัวเข้ากับการ เปลี่ยนแปลงได้ดี เจนเนอเรชั่นนี้ได้รับการขนานนามว่า Baby Buster หรือ Slacker เป็นกลุ่มที่ได้รับ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีค่อนข้างมาก เช่น การเปลี่ยนจากระบบอนาล็อกไปสู่ ระบบดิจิทัล เป็นต้น ส่งผลให้กลุ่มนี้มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะกับยุคสมัย ที่มีการ ขยายตัวของการค้า อุตสาหกรรมและด้านเทคโนโลยี ทำให้ยุคนี้มีการผลิตเครื่องมือเครื่องใช้ที่ อำนวยความสะดวกมากมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทางสังคมและ เศรษฐกิจจึงมุ่งเน้นตอบสนองความต้องการด้านวัตถุในระดับปัจเจกบุคคลมากขึ้น คุณลักษณะการ ทำงานของคนกลุ่มนี้จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถในการทำงาน ไปพร้อมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นส่วนตัว ครอบครัวและสัมพันธภาพในสังคมของ ตนเอง เป็นการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี และมีแนวคิดที่จงรักภักดีต่อ องค์การมีความต้องการร่วมงานกับองค์การเป็นระยะเวลานาน คนในกลุ่มนี้จะใช้จ่ายเงินไปกับการ สร้างความสุขให้ชีวิต ชื่อของเพื่อตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลในสัดส่วนที่มากกว่ากลุ่ม เบบี้บูมเมอร์ส

เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) คือ กลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2524 - 2543 เป็นกลุ่มคนที่เกิดมาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน เป็นกลุ่มคนที่ที่พ่อแม่ออกไปทำงาน นอกบ้าน มีจำนวนไม่น้อยที่เติบโตมาในครอบครัวที่พ่อแม่แยกทางกัน มีอิสระในการใช้ชีวิตนอก บ้านน้อยกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ พ่อแม่ของเจนเนอเรชั่นวายจะชอบให้ลูกทำกิจกรรมอยู่ภายใน บ้านมากกว่า เนื่องจากเล็งเห็นถึงความไม่ปลอดภัยของสังคมภายนอก ส่งผลให้เจนเนอเรชั่นวาย มีวุฒิภาวะหรือความเป็นผู้ใหญ่น้อยกว่าเบบี้บูมเมอร์หรือเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ในช่วงอายุรุ่นราวคราว เดียวกัน เจนเนอเรชั่นวายได้ถูกขนานไว้หลายชื่อ เช่น Millennial, WHY, Dot Com, Net

Generation หรือ KIPPERS (Kids in Parents' Pockets Eroding Retirement Saving) เป็นต้น โดยแต่ละชื่อล้วนสะท้อนถึง คุณลักษณะ ทักษะ หรือพฤติกรรมที่สำคัญของเจนเนอเรชันวัย โดยคนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มคนที่เกิดในยุคที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงและมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมาก และในขณะเดียวกันเจนเนอเรชันวัยยังได้รับประสบการณ์หรือเผชิญกับวิกฤติ ความรุนแรงทางสังคมอย่างมาก เช่น สภาวะเศรษฐกิจฟองสบู่ที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจต่างๆ ในหลายประเทศ เหตุการณ์ก่อการร้าย ภัยธรรมชาติที่รุนแรงและคาดไม่ถึง ตลอดจนภาวะที่โลกเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ คุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมของเจนเนอเรชันวัยที่มีวิถีชีวิตการดำเนินชีวิตที่รวดเร็ว เป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการการยอมรับและความเข้าใจจากกลุ่ม ต้องการเป็นคนสำคัญ ชอบอะไรก็ทำหาย มีความอยากรู้อยากเห็น แต่มีความอ่อนไหวต่อสิ่งเร้า เป็นผลจากการเลี้ยงดูของพ่อแม่อย่างใกล้ชิด เจนเนอเรชันวัยจึงมีเงื่อนไขในการทำงานเสมอ มีคุณลักษณะการใช้ชีวิตและทำงานเพื่อวันนี้ ไม่มีการวางแผนระยะยาว ไม่คำนึงถึงอนาคต จึงส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการบริโภคอย่างแรงด่วน คนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดมากกว่าการท่องจำ หรือปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด และให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงาน ชอบความท้าทายของเนื้อหา มากกว่าวิธีการทำงาน จึงมีความคาดหวังต่อการประสบความสำเร็จของตนสูง นอกจากนี้คนกลุ่มนี้ยังมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างและหลากหลายในหลายแง่มุม เจนเนอเรชันวัยยังมีความสามารถในการทำงานหลายๆอย่างได้ในเวลาเดียวกัน

เจนเนอเรชันแซด (Generation Z) คือกลุ่มคนที่เกิดในปี พ.ศ. 2544 - 2563 คนรุ่นนี้มีหลายชื่อเรียกเช่น Generation V ที่มาจากคำว่า Virtual หรือ Generation C มาจากคำว่า Community หรือ Content หรือ Internet Generation หรือ Google Generation คนกลุ่มนี้มีความผูกพันอยู่กับสื่อจำพวก DVD อินเทอร์เน็ต MSN โทรศัพท์มือถือ เครื่องเล่น MP3 เป็นต้น และเป็นกลุ่มที่มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่า กลุ่ม Generation X และ Generation Y

จากการคุณลักษณะของแต่ละเจนเนอเรชันที่มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้กล่าวถึงคุณลักษณะของแต่ละเจนเนอเรชัน ผู้วิจัยได้นำคุณลักษณะทั้งหมดที่นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศที่กล่าวถึง มาจัดเป็นหมวดหมู่เป็นคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) คือ ทำงานเป็นทีม จงรักภักดี มีประสบการณ์ และ มีความรู้ความสามารถ คุณลักษณะของเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) คือ ชอบอิสระ ปรับตัวได้ดี พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และ คิดนอกกรอบ และคุณลักษณะของเจนเนอเรชันวัย (Generation Y) คือ มองโลกในแง่ดี เก่งเทคโนโลยี และมีทักษะหลากหลาย ซึ่งเป็นเจนเนอเรชันที่อยู่ในช่วงวัยทำงาน โดยเลือกคุณลักษณะดังกล่าวจากแนวคิด Jeffrey A. Mello

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL/ Work Life Quality) เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญและได้รับการพัฒนามาจากแนวความคิดคุณภาพชีวิต (Quality of Life) โดยแนวคิดคุณภาพชีวิตจะเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นในเรื่องของความกินดีอยู่ดี มีรายได้จากการทำงานที่เป็นธรรม ความพึงพอใจ ก่อให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิต โดยจะต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักจริยธรรม ที่สร้างความสมดุลที่ระหว่างรัฐและประชาชน ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของมนุษย์คือ สภาพทางจิตใจ การศึกษา และสภาพทางสุขภาพ ดังนั้นการภาครัฐจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตร่วมกับภาคส่วนต่างๆเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนซึ่งอยู่บนหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การกระจายอำนาจและการเสริมสร้างพลังชุมชน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมวัฒนธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งความพึงพอใจและความสุขของคนในสังคม (สมจิต หนูเจริญกุล, 2544)

แนวความคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตนั้นมุ่งให้ความสำคัญกับคนในสังคม มุ่งเน้นประโยชน์สุขและความพึงพอใจของคนในสังคม โดยภาครัฐและภาคส่วนต่างๆจะต้องร่วมมือกันในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในสังคม ซึ่งประเทศก็เปรียบเสมือนเป็นองค์การองค์การหนึ่ง และมีพนักงานซึ่งก็คือประชาชนทั้งหลายในประเทศ มีผู้นำประเทศและหน่วยงานภาครัฐเป็นหัวหน้างาน ทั้งนี้ถ้าหากผู้นำประเทศและภาครัฐต้องการให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข ผู้นำประเทศและภาครัฐก็ต้องส่งเสริมการดูแล โครงสร้างการบริการขั้นพื้นฐานต่างๆเพื่อให้ประชาชนมีความสุขมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญ โดยแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความเจริญเติบโตและก้าวหน้าไปพร้อมกัน (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, 2530) คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดของ และยังเป็นการป้องกันปัญหาการขาดแคลนบุคลากรขององค์การในอนาคตที่จะเกิดจากการโอนย้ายหรือการเกษียณก่อนเวลาที่กำหนด รวมถึงการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์การ จะเห็นได้ว่าแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานพัฒนามาจากแนวคิดคุณภาพชีวิต ดังนั้นจึงมีความสำคัญยิ่งที่จะต้องศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

UNESCO (1993) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า ระดับความพอใจในความต้องการของมนุษย์ โดยมีองค์ประกอบต่างๆที่มีความสำคัญสำหรับบุคคลนั้นๆ ซึ่งได้แก่ การมีโภชนาการดี การมีสุขอนามัยที่ดี การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี การมีการศึกษาที่ดี การมีรายได้ที่ดี การมีที่อยู่อาศัย และการมีทรัพยากรที่พอเพียง

Zhan L. (1992) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า ประสบการณ์เกี่ยวกับความพึงพอใจ ระดับความพึงพอใจในการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคล

World Health Organization (1995) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานะในการดำรงชีวิตของพวกเขา ภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและบรรทัดฐานในสังคม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐานของสังคม และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา เป็นแนวความคิดที่เต็มไปด้วยความซับซ้อน ทั้งในแง่ของสุขภาพร่างกาย สภาพจิตใจ สัมพันธภาพทางสังคม ความเชื่อ และสภาพแวดล้อม เป็นต้น

Hass B. K. (1999) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพกาย สุขภาพจิต มิติทางด้านสังคม มิติทางด้านปัญญา ความคิดที่มีพื้นฐานอยู่บนข้อเท็จจริง เงื่อนไขที่เป็นความจริง โดยไม่ขึ้นอยู่กับจิตใจ ชีวิตความเป็นอยู่

Orem D. (2001) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า การรับรู้ของบุคคลตามประสบการณ์ ตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคล ความรู้สึกเป็นสุขกายและสุขใจ โดยมองว่าคุณภาพชีวิตมีความหมายเช่นเดียวกับความผาสุก

Hughes (2003) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า ความสุขของบุคคล โดยความสุขของบุคคลจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบในด้านต่างๆดังนี้คือ การมีสุขภาพที่ดี การมีรายได้ที่ดี การไม่มีความเจ็บป่วยทางจิต การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น โดยทั้งนี้บุคคลจะต้องมีอิสระในการใช้ชีวิต มีอิสระในการดำเนินกิจกรรม มีอิสระในการศึกษา เพื่อเป็นการส่งเสริมความสุขของบุคคลในการที่จะมีอิสระทำสิ่งต่างๆ

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2530) ให้คำอธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตว่า เป็นแนวคิดที่เน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ งานที่ทำหาย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัย และการมีสุขภาพดี โอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถ อนาคตที่เจริญงอกงามและมั่นคง การป้องกันสิทธิส่วนบุคคล การแสดงออกอย่างเสรี และการมีความสมดุลระหว่างการงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว

(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตว่าคุณภาพชีวิตนั้นมีองค์ประกอบต่างๆที่มีผลต่อการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการพลเรือนสามัญ และมองว่าองค์ประกอบดังกล่าวจะต้องมีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิต การดำเนินชีวิตในสังคม ชุมชน ครอบครัว ตลอดจนถึงชีวิตในสถานที่ทำงาน

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2553) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตว่า เป็นสภาพหรือลักษณะของการดำรงชีวิตที่บุคคลกำลังเดินอยู่ในสังคม โดยในการดำรงชีวิตนั้นบุคคลจะต้องมีทั้งความสุขกายและสุขใจ และจะต้องได้รับการตอบสนองในด้านของการกินที่อยู่ดีและมีความเหมาะสมตามสภาพแวดล้อมในสังคม

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตว่า การดำรงชีวิตของมนุษย์ในสภาพที่มีสุขภาวะที่มีความสมบูรณ์ มีความมั่นคง โดยครอบคลุมในเรื่องของการมีสุขภาวะทางกายที่สมบูรณ์ การมีสุขภาวะทางอารมณ์ที่สมบูรณ์ การมีสุขภาวะทางสังคมที่สมบูรณ์ และการมีสุขภาวะทางจิตวิญญาณที่สมบูรณ์

กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (2555) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าหมายถึงการดำรงชีวิตของมนุษย์ตามความเหมาะสมและอยู่ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดไว้ในสังคมหนึ่งและในช่วงเวลาหนึ่งๆ

2.2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยบุคลากรสามารถรับรู้ได้การทำงานในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของค่าตอบแทน การมีส่วนร่วมภาวะผู้นำ โดยการรับรู้ของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันตามพื้นฐานภูมิหลังของบุคคลนั้นๆ ฝ่ายบริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์การ โดยการสร้างเป้าหมายร่วมกันและลดความกดดันในการทำงาน นำมาซึ่งความผาสุก ความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของคนในองค์การ ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นแนวคิดที่มีความจำเป็นสำหรับการบริหารงานองค์การในการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับคนและองค์การ ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการ นักวิจัย และองค์การต่างๆ ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้มากมายหลายท่านทั้งไทยและต่างประเทศ ดังที่ได้รวบรวมไว้ในที่นี้ ดังนี้

Walton R. E. (1975) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่กำหนดแค่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เป็นเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานดีขึ้นโดยพิจารณาคุณลักษณะบุคคลหรือสังคมขององค์การที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

Hackman R. J. and L. J. Suttle. (1977) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่เสนอความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์การไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัท หรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม

เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยอัตราขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลงขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Albert Karl G. (1979) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ คือ ปริมาณงานที่ทำ การเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ สภาพการทำงาน ความรับผิดชอบ ความหลากหลายในภาระหน้าที่ มนุษยสัมพันธ์ การกระตุ้นความรู้สึกทางกายภาพ การกระตุ้นความรู้สึกด้านจิตใจ

Cascio (1998) กล่าวว่า ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร อีกด้านหนึ่งคือการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยมีความพึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดี สามารถเจริญก้าวหน้า และพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ซึ่งคุณภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์

Cummings (1997) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งเป็น 2 ความหมาย ความหมายแรก คือ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่องาน การได้มีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและสุขภาพจิตที่ดีของแต่ละบุคคลที่ได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนความหมายที่สอง คือวิธีการที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ

Huse (1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังหมายถึง ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในการทำงานของบุคลากรอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นๆ และได้อธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ

1. ช่วยเพิ่มผลิตผลให้กับองค์กร
2. ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน
3. คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Mondy (1996) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน จากการทำงานในองค์กรนั้นๆ หรือระดับของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการสนองตอบความต้องการของเขาในการทำงาน จากการทำงานนั่นเอง

Newstrom J. W. (2002) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความชอบหรือไม่ชอบของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวม ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นหนทางหนึ่งที่จะทำให้องค์กรตระหนักถึงความรับผิดชอบในการพัฒนางานและเงื่อนไขในการทำงานที่ดีต่อบุคคลให้มีความเท่าเทียมกับการที่องค์กรมีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ดี

Hodgetts (2002) ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงานโดยรวม โดยเน้นความสำคัญไปที่ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานประสิทธิภาพขององค์กร สุขภาพและความพึงพอใจของพนักงาน

Schermerhorn J. R. (2003) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมองค์การและผลรวมของคุณภาพชีวิตที่ชัดเจนของบุคคลในสถานที่ทำงาน

ติน ปรัชญพฤทธิ (2530) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

สมยศ นาวิการ (2533) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะมนุษย์ คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การสร้างสภาวะขององค์กรที่กระตุ้นคนให้มีการเรียนรู้และพัฒนา ให้สามารถมีอิทธิพลและควบคุมการทำงานของพวกเขาได้ และให้คนทำงานมีความน่าสนใจและมีความหมาย เพื่อเป็นการตอบสนองความพอใจส่วนบุคคลของพวกเขาได้

ผจญ เฉลิมสาร (2540) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) หรือใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

สมยศ นาวิการ (2545) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณภาพของสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงาน และสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์

อมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 มิติ คือ มิติของพนักงานและมิติขององค์กร ซึ่งความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 2 มิตินี้สรุปรวมแล้วหมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่ได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในองค์กร ผ่านกระบวนการที่องค์กรได้จัดให้มีขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยให้ความสำคัญต่อพนักงานว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี

กมลทิพย์ ผจญภัย (2547) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริหาร ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นตัวสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

สุธินี เดชะตา (2551) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในเรื่องการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความปลอดภัยในที่ทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพการงานและการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการที่มีสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองและสามารถควบคุมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป

ชัชวาลย์ ทัดศิวัช (2553) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานพิจารณาได้ในหลายประเด็นได้แก่ การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานของพวกเขา นั่นคือการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้บุคลากรทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้นนอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายทางกว้าง คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายทางแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานด้วย

จากการให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานจะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยรวม ซึ่งเป็นคุณลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และ ความพึงพอใจทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากรทุกระดับในองค์กร

2.2.3 องค์ประกอบหรือปัจจัยชีวิตของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นความต้องการของปัจเจกบุคคลต่อสิ่งปรารถนาเมื่อก้าวเข้าสู่การเป็นสมาชิกองค์กรนั้นๆ คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัย เช่น สภาพของงาน ผลตอบแทน และกำลังใจ เป็นต้น คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับองค์การ ดังนั้นการทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจึงมีพื้นฐานที่เกี่ยวกับเทคนิคการบริหารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรัก ความผูกพัน ความเชื่อมั่นในทุกระดับขององค์การ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีผูกพันหรือความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์การ ทำงานด้วยความเต็มใจส่งผลต่อองค์การได้รับผลผลิตสูง (Productivity) อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุดการที่คนอยากทำงานหรือเต็มใจทำงานย่อมเกิดจากแรงจูงใจ และขวัญในการทำงาน ซึ่งหากเกิดขึ้นแล้ว ย่อมทำให้คนมีความตั้งใจและเต็มใจทำงาน ผลงานที่ออกมาดี ทำงานด้วยความผาสุก ก่อเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้มากมายหลายท่านดังต่อไปนี้

Walton R. E. (1975) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบสำคัญ คือ

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน ตลอดจนทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อองค์การ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่งงาน ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ การเลื่อนตำแหน่งที่ทำรวมทั้งควรมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จ และเห็นว่าตนมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึก ว่าชุมชนหรือ

สังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองต่อบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันกันในองค์กร และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไรและ ผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร คำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ด้วย ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทันทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ การที่ผู้ปฏิบัติงานกำหนดสัดส่วนที่พอเหมาะสำหรับงาน ครอบครัว ตนเอง และสังคม

8. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การที่กิจกรรม ของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

Bruce W.M. and J.W. Blackburn. (1992) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ และแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร
6. การที่บุคลากรทำงานโดยปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลารว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

Dessler (1997) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. การทำงานที่มีคุณค่าตรงกับความรู้ ทำทนายและความหมายต่อบุคลากร
2. ภาวะการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย
3. ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงของงาน
5. การมีหัวหน้างานที่มีความสามารถ
6. การได้รับการสะท้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน
7. โอกาสในการเรียนรู้และเติบโตในงาน
8. โอกาสในการก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม
9. มีบรรยากาศในการทำงานและเงื่อนไขในการทำงานที่ดี
10. มีความยุติธรรม

Bruce W.M. and J.W. Blackburn. (1992) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงในงาน เพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ แหล่งประโยชน์ทางทรัพยากรและเครื่องมือ โอกาสในการพัฒนาทักษะ การนิเทศงาน โอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาตนเอง
3. คุณลักษณะงาน ได้แก่ เอกลักษณะของงาน ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในงาน และผลป้อนกลับ
4. ความเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมในงาน

Lewin D. (1981) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and Benefits)
2. เงื่อนไขของการจ้างงาน (Conditions of Employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. ความมีอิสระ (Autonomy)
6. การได้รับความยอมรับ (Recognitions)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)
9. ความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์การทำงาน (Adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

บุญแสง ชีระภากร (2533) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งสามารถพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ
2. ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจัดให้บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน เป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษา

สุขภาพและชีวิตของคนในองค์กร การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะจึงเป็นผลทั้งในแง่กฎหมาย ศีลธรรม และเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในงาน (Job Security) การจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้างองค์กรที่มีความมั่นคงในงานสูงจะไม่มี การเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันควร ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสียถ้าไม่มีมาตรการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูงก็จะเกิดความเฉื่อยในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้ามิได้กระทำผิดร้ายแรงทำให้แทนที่จะสร้างความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กร

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของบุคลากรในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งมักจะเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคลากรในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร

6. การเจริญเติบโตและพัฒนา (Growth and Development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ การที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้วทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะมีระดับความต้องการที่แตกต่างกันไป

7. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการมักมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวชี้ว่าองค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักเต็มไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำเอารูปแบบความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) หมายถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมได้

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกๆ คนในการทำงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญกับทุกๆ คนอย่างเสมอหน้ากันไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร

10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์กรไม่ได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัว ที่ไม่ต้องให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการส่งเสริมให้คนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาว่างของชีวิตซึ่งอาจมีระยะเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างการทำงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น การกำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ลาจากงานประจำปี ถือเป็นประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่ได้มีการทำงานที่เหมือนเครื่องจักรไม่มีชีวิตจิตใจ

สมยศ นาวิการ (2533) กล่าวว่า คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ประกอบด้วย

1. ความมั่นคง
2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย
5. การมอบหมายงานหลายด้าน
6. การควบคุมสถานที่ทำงานและตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้ละเอียดเบ็ดเตล็ด
10. การรู้ผลปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
11. อำนาจหน้าที่
12. การยกย่อง
13. งานที่ก้าวหน้า

จากองค์ประกอบและตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตการทำงานจะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้มากมายหลายท่านและความแตกต่างกัน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้องค์ประกอบและตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton เพราะมีความครอบคลุมในเรื่องของการให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 8 ประการดังต่อไปนี้คือค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และ ความรับผิดชอบต่อสังคม

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำว่าความผูกพัน ในภาษาอังกฤษจะใช้อยู่ 2 คำ คือ Commitment และ Engagement ซึ่งหากแปลเป็นภาษาไทยต่างก็หมายถึง ความผูกพันเหมือนกันและสามารถใช้แทนกันพินิจ พิทักษ์เทพสมบัติ จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และไชยนันท์ ปัญญาศิริ (2552) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในเชิงความหมายภาษาอังกฤษคำว่า Organization Commitment ซึ่งมีนักวิชาการทั้งต่างประเทศและนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลายดังต่อไปนี้

2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Buchanan B. (1974) กล่าวว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกถึงความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบุคลากรกับองค์การซึ่งเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การและปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

Steers (1977) ได้อธิบายไว้ว่า เป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคลากรซึ่งเป็นความสัมพันธ์ อย่างเหนียวแน่นของบุคลากรที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถเท่าที่ตนเองมีเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ

Allen N. J. and J. P. Meyer (1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็น ความรู้สึกที่มีต่อองค์การของบุคลากรโดยความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้จะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคลากรคงอยู่กับ องค์การต่อไป

George J. M. and G. R. Jones. (1999) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ผลรวมของความรู้สึกและความเชื่อที่บุคคลมีต่อองค์การ ซึ่งบุคคลอาจมีทัศนคติต่อองค์การในหลาย แง่มุม อาทิ การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการในองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การและ คุณภาพของผลผลิตขององค์การ

Greenberg J. and R. A. Baron. (2000) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับที่บุคคลมีความเกี่ยวข้องกับองค์การและต้องการที่จะอยู่กับองค์การ

McKenna (2000) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความสัมพันธ์ที่มั่นคง ของบุคคลที่เห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่ง หรือมีส่วนร่วมในองค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากการทำงานด้วยความ เต็มใจของบุคคลนั้นในการทำงานอื่นที่นอกเหนือจากงานประจำที่ตนต้องรับผิดชอบอยู่

Robbins S. P. (2001) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ระดับของความรู้สึกที่ บุคลากรมีต่อค่านิยมร่วมขององค์การและเป้าหมายขององค์การรวมถึงความปรารถนาที่จะอยู่ใน องค์การ

Herscovitch L. and Meyer J. P. (2002) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า คือความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อและความรู้สึกในคุณค่าและ เป้าหมายขององค์การ อันจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

Spector P. E. (1996) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความผูกพันที่ บุคคลมีต่อองค์การของตน โดยเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การซึ่งจะ ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่ตนมีเพื่อองค์การและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานร่วมกับ องค์การต่อไป

Hellriegel (2004) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่จะ มีส่วนร่วมและมีความยึดมั่นกับองค์การอย่างเข้มแข็ง

ธณัฐชา รัตนพันธ์ (2550) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลยอมรับใน เป้าหมายขององค์การ มีความทุ่มเทให้กับงาน และมีความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายไปในองค์การอื่น

เจตสุภา ลลิตอนันต์พงศ์ (2551) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์การที่ตนอยู่ โดยบุคคลจะมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจึงเต็มใจทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ความจงรักภักดี ทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ ตลอดจนมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นไว้

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์เหนียวแน่นเป็นสมาชิกในองค์การและพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น โดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน

พิชิต เทพวรรณ (2554) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับความรู้สึก ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ และเป็นความต้องการของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์การ จากความหมายความผูกพันต่อองค์การทั้งของนักวิชาการต่างประเทศและนักวิชาการไทยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันซึ่งเป็นความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นระหว่างบุคลากรกับองค์การโดยเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและปฏิบัติตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การซึ่งความผูกพันที่เกิดขึ้นนี้จะเป็สิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคลากรคงอยู่กับองค์การต่อไป

2.3.2 องค์ประกอบหรือปัจจัยชี้วัดของความผูกพันต่อองค์การ

Buchanan B. (1974) ได้เสนอว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันอยู่กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยมีความผูกพันกับบทบาทหน้าที่ที่ตนเกี่ยวข้องและผูกพันต่อผลประโยชน์ขององค์การ ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ 3 ประการ ได้แก่

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การและถือเสมือนว่าเป็นของตนเองเช่นกัน
2. การมีส่วนร่วมกับองค์การ (Involvement) โดยเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) โดยรู้สึกผูกพันต่อองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Steers (1977) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถแสดงออกมาได้ 3 ลักษณะ ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การสามารถแสดงออกทางความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่แต่ละบุคคลตกลงใจจะมอบสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่องค์การ เพื่อที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรือง โดยปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์การ โดยเสนอไว้ในตัวแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

3.1. ปัจจัยด้านการกำหนดความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

3.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงานและระดับตำแหน่ง

3.1.2 ลักษณะงาน (job characteristics) คือ ลักษณะของงานที่ต้องรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีลักษณะเฉพาะของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและผลลัพธ์ของงานที่ทำ

3.1.3 ประสบการณ์ในงาน (work experiences) คือ สภาพของผลการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การและความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ

3.2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ

3.3. ผลของความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์การ Allen and Meyer (1990) ได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ดังนี้

3.3.1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นอารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งพนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและได้มีส่วนร่วมกับองค์การ

3.3.2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับผลประโยชน์หรือมีความจำเป็นที่จะต้องคงอยู่กับองค์การต่อไป หรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3.3.3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่เชื่อว่าเป็นสิ่งสมควร ถูกต้อง เหมาะสมที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปหรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

Miner (1992) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่า สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจศึกษามากกว่าความผูกพันด้านพฤติกรรม ซึ่งความผูกพันด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นกับความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและการมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งจะแสดงออกใน 3 ลักษณะคือ

- 1.1 มีความเชื่อมั่นในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร
- 1.3 ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

2. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) แสดงออกในรูปของความสม่ำเสมอต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน อีกทั้งพยายามรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรไว้เนื่องจากได้มีการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการลาออกหรือเปลี่ยนงานกับต้นทุนที่ได้

Edward L. Gubman. (1998) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร 7 ประการ ได้แก่

1. ค่านิยมร่วม/เข้าถึงเป้าหมาย (Shared Values/Sense of Purpose) คือการปรับค่านิยมของบุคลากรให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่มีและตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงสิ่งของ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทจัดขึ้น

3. ลักษณะงาน (Job Tasks) คือ ขอบเขตงานที่ท้าทายความสามารถและงานที่มีความน่าสนใจ

4. ความสัมพันธ์ (Relationships) คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้ำ

5. ค่าตอบแทนรวม (Total Compensation) คือ ความพึงพอใจในค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่นๆ

6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้ ความก้าวหน้าในงานที่ทำและผลสำเร็จในงานที่ทำ

7. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้นำองค์กร

Greenberg J. and R. A. Baron. (2000) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรในด้านของความหลากหลายของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่กับองค์การ เนื่องจากเสียค่าใช้จ่ายสูงและเสียผลประโยชน์ในการที่ต้องออกจากองค์การเพราะพนักงานได้อยู่กับองค์การมาหลายปี

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความพอใจ (Effective Commitment) หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่จะทำงานเพื่อองค์การ เนื่องจากเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เพราะพนักงานยอมรับในจุดยืนขององค์การและต้องการช่วยเหลือองค์การให้บรรลุเป้าหมาย

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกถึงหน้าที่ของตนเองในองค์การจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์การด้านบรรทัดฐานสูงจะมีความคำนึงถึงสิ่งทีบุคคลรอบข้างคิดเกี่ยวกับการออกจากองค์การ

Sweeney P. D. and D. B. McFarlin. (2002) กล่าวว่า องค์การมีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะพัฒนาระดับของความผูกพันต่อองค์การให้สูงขึ้นด้วยวิธีการ ดังนี้

1. ให้พนักงานมีความเชื่อมั่นเพื่อจะได้ทำงานให้กับองค์การมากขึ้น (Try Some Good Faith Efforts to Increase Employee Input into the Organization) เช่น การที่พนักงานมีความเชื่อว่าการแสดงความเห็นของพวกเขาเป็นสิ่งสำคัญหรือการทำให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขาเป็นเจ้าขององค์การ ย่อมมีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้น

2. สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์การ (Build It and They Will Come) โดยการเปิดเผยและสื่อสารถึงค่านิยมพื้นฐาน ทัศนคติ จุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนขององค์การยอมก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม (Consider Using Team) ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงภาระหน้าที่และการทำงานเป็นทีมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานต่อองค์การ

4. สร้างความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องให้สูงขึ้น (Make Continuance Commitment High) โดยการที่องค์การทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมทำให้พนักงานไม่อยากย้ายไปอยู่ที่อื่น

Sahoo C. K. and S. Mishra. (2012) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ลักษณะงาน (Job characteristic) หมายถึง ลักษณะของงานที่มีความท้าทาย การได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน รวมถึงความมีอิสระในการตัดสินใจและมีโอกาสในการได้ทำงานที่มีความสำคัญ ซึ่งการเพิ่มคุณค่าในงาน (job enrichment) ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

2. สิ่งจูงใจภายในและสิ่งจูงใจภายนอก (Intrinsic and Extrinsic rewards)

2.1 สิ่งจูงใจภายใน (Intrinsic rewards) หมายถึง รางวัลทางด้านจิตใจที่พนักงานได้รับจากการทำงานนั้น เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.2 สิ่งจูงใจภายนอก (Extrinsic rewards) หมายถึง รางวัลที่จับต้องได้ โดยส่วนมากจะเป็นรูปตัวเงิน เช่น การขึ้นค่าจ้าง โบนัส และผลประโยชน์อื่น ๆ ให้กับพนักงาน

3. การสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้างาน (Organizational and Supervisor support)

4. การกระจายผลประโยชน์และกระบวนการที่มีความยุติธรรม (Distributive and Procedural justice)

4.1 การกระจายผลประโยชน์ที่มีความยุติธรรม (Distributive justice) หมายถึง ความยุติธรรมในการแจกจ่าย แบ่งสรรผลลัพธ์หรือผลสำเร็จให้กับพนักงานในองค์กร

4.2 กระบวนการที่มีความยุติธรรม (Procedural justice) หมายถึง ความยุติธรรมในการกระบวนการ ขั้นตอน โดยจะเกี่ยวกับการรับรู้และเข้าใจนโยบายและระเบียบที่ใช้ในการตัดสินใจ

วิภาดา คุปตานนท์ (2544) กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันระหว่างคนกับองค์กรไว้หลายประการ

1. ความพึงพอใจในงาน
2. เพื่อนร่วมงานที่ดี
3. ความผูกพันกับกลุ่มเพื่อนสนิท
4. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
5. ความศรัทธา เลื่อมใส ความเชื่อมั่นของผู้บังคับบัญชา
6. ชื่อเสียงและภาพพจน์
7. ผลตอบแทนต่อการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นเงินและไม่ใช่งาน
8. วัฒนธรรมองค์กร
9. การยอมรับนับถือทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

จากองค์ประกอบและตัวชี้วัดของความผูกพันต่อองค์กรจะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้มากมายหลายท่านและมีความแตกต่างกัน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้อำนาจองค์ประกอบและตัวชี้วัดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers เพราะมีความครอบคลุมในเรื่องของการให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ประการดังต่อไปนี้คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Hannay M. and C. Fretwell. (2010) จากงานวิจัยกล่าวว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นต่างกันจะมีลักษณะพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ การปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

Meyer J. P. et al. (2002) จากงานวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านอายุส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

Lok and Crawford (2004) งานวิจัยพบว่าตัวแปรด้านอายุมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การยิ่งพนักงานมีอายุมากขึ้นจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่เพิ่มมากขึ้นด้วย ในขณะที่พนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า

นิตดา ผุยเจริญ (2545) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ซึ่งความสัมพันธ์ต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลาง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูงและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

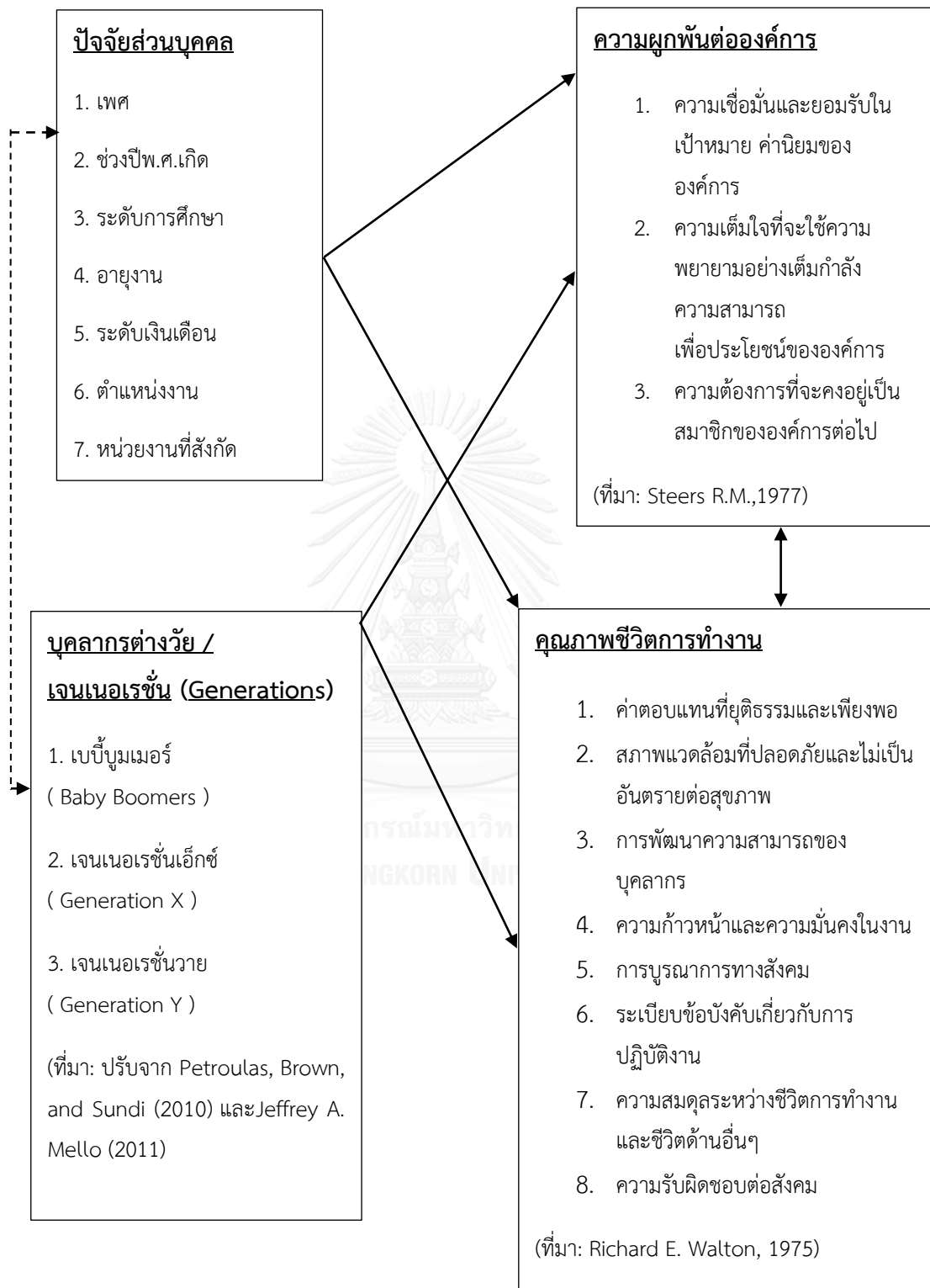
อยู่ในระดับปานกลางอีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มนตรี แก้วดวง (2552) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์จำนวน 328 คน ได้ผลสรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านหัวหน้างาน ด้านสวัสดิการต่างๆ ด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

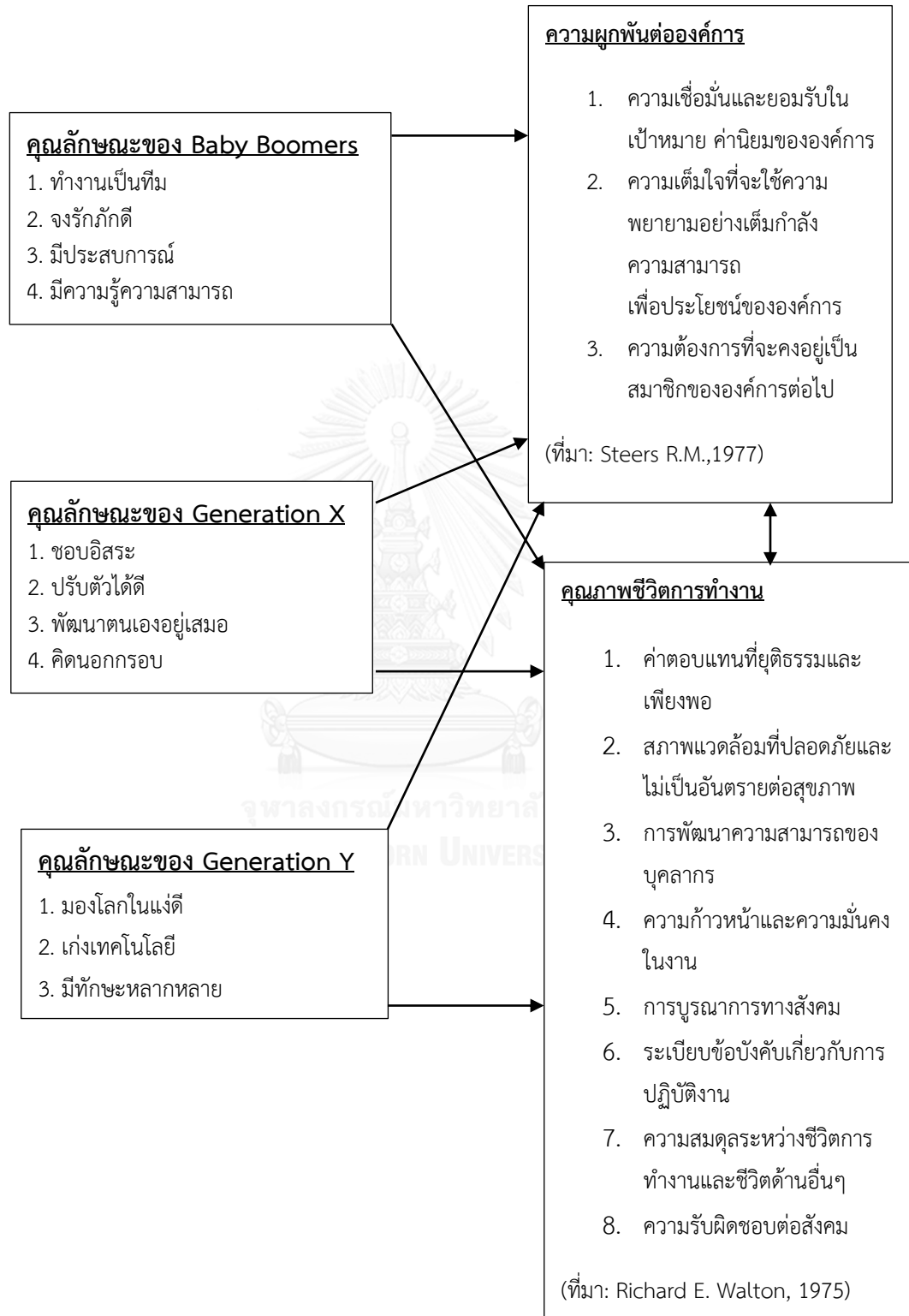
ณัฐญา มานะกิจ (2554) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น: กรณีศึกษาข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มคนวัยทำงานทั้ง 3 รุ่นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งมีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐญา ผุดผ่อง (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานและกลุ่มเงินเนอเรนซ์ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของทั้ง 3 กลุ่มเงินเนอเรนซ์อยู่ในระดับสูง และกลุ่มเงินเนอเรนซ์ที่แตกต่างกันพบว่า มี พฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ปัจจัยกลุ่มเงินเนอเรนซ์ และปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



กรอบแนวคิดในการวิจัย (ต่อ)



บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires)

3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

สำหรับข้อมูลที่น่ามาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจาก 2 แหล่งข้อมูลดังต่อไปนี้คือ

3.1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) เป็นการเก็บข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารต่างๆในเรื่องของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จากหนังสือ บทความ วารสาร จากงานวิจัยและวิทยานิพนธ์

3.1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Survey) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) จากกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ได้กำหนดไว้ จำนวน 228 คน

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในเขตกรุงเทพมหานครใน ปีงบประมาณพ.ศ.2557 จำนวน 532 คน ประกอบด้วย กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองการต่างประเทศ กองคลัง กองสารนิเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักกฎหมาย สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักตรวจราชการและเรื่องราวจังหวัด สำนักนโยบายและแผน สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงมหาดไทย กลุ่มงานอำนวยการปลัดกระทรวง

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

3.2.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 โดยสูตรดังนี้ (สุวิมล ติรกันันท์, 2547) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (การศึกษาครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับ .05)

ขนาดของประชากรที่ศึกษา 532 คน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแทนค่า

$$\begin{aligned} \text{สูตร } n &= \frac{532}{1+532(0.05)^2} \\ &= 228 \end{aligned}$$

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คน

3.2.2.2 หาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานที่สังกัด โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานที่สังกัด} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรทั้งหมดตามหน่วยงานที่สังกัด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ในการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนในแต่ละหน่วยงานที่สังกัดของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร จะได้ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
กองกลาง	40	17
กองการเจ้าหน้าที่	59	25
กองการต่างประเทศ	24	10
กองคลัง	38	16
กองสารนิเทศ	25	11
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	78	34
สถาบันดำรงราชานุภาพ	47	20

หน่วยงานที่สังกัด	ประชากร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
สำนักกฎหมาย	24	10
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น	25	11
สำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์	36	16
สำนักนโยบายและแผน	60	26
สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด	37	16
กลุ่มตรวจสอบภายใน	9	4
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	5	2
ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงมหาดไทย	17	7
กลุ่มงานอำนวยการปลัดกระทรวง	8	3
รวม	532	228

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย 2 กลุ่มตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ และ ตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) โดยมี 2 กลุ่มตัวแปรดังนี้คือ

3.3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบดังต่อไปนี้คือ

- 3.3.1.1.1 เพศ
- 3.3.1.1.2 ช่วงปีพ.ศ.เกิด
- 3.3.1.1.3 ระดับการศึกษา
- 3.3.1.1.4 อายุงาน
- 3.3.1.1.5 ระดับเงินเดือน
- 3.3.1.1.6 ตำแหน่งงาน
- 3.3.1.1.7 หน่วยงานที่สังกัด

3.3.1.2 บุคลากรต่างวัย/เจนเนอเรชั่น (Generations) ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

3.3.1.2.1 เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ได้แก่

3.3.1.2.1.1 ด้านทำงานเป็นทีม

3.3.1.2.1.2 ด้านจงรักภักดี

3.3.1.2.1.3 ด้านมีประสบการณ์

3.3.1.2.1.4 ด้านมีความรู้ความสามารถ

3.3.1.2.2 เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ได้แก่

3.3.1.2.2.1 ด้านชอบอิสระ

3.3.1.2.2.2 ด้านปรับตัวได้ดี

3.3.1.2.2.3 ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3.3.1.2.2.4 ด้านคิดนอกกรอบ

3.3.1.2.3 เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ได้แก่

3.3.1.2.3.1 ด้านมองโลกในแง่ดี

3.3.1.2.3.2 ด้านเก่งเทคโนโลยี

3.3.1.2.3.3 ด้านมีทักษะหลากหลาย

3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) มี 2 กลุ่มตัวแปรดังนี้คือ

3.3.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วย 8 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

3.3.2.1.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

3.3.2.1.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3.3.2.1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคลากร

3.3.2.1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

3.3.2.1.5 การบูรณาการทางสังคม

3.3.2.1.6 ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

3.3.2.1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ

3.3.2.1.8 ความรับผิดชอบต่อสังคม

3.3.2.2 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

3.3.2.2.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

3.3.2.2.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

3.3.2.2.3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้ แบบสอบถามที่มีทั้งคำถามปลายเปิดและคำถามปลายปิดที่เก็บรวบรวมข้อมูล มาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ มาเป็น เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ช่วงปีพ.ศ.ที่เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดคุณลักษณะของเบบี๋บูมเมอร์ (ตอบเฉพาะผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489-2507) โดยผู้วิจัยจะใช้แนวคิดของ Jeffrey A. Mello (2011) มี 4 ด้านได้แก่ ทำงานเป็นทีม จงรักภักดี มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถ ข้อคำถามเป็นการวัดระดับความคิดเห็น 4 ระดับ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (ตอบเฉพาะผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2508-2523) โดยผู้วิจัยจะใช้แนวคิดของ Jeffrey A. Mello (2011) มี 4 ด้านได้แก่ ชอบอิสระ ปรับตัวได้ดี พัฒนาตนเองอยู่เสมอ คิดนอกกรอบ ข้อคำถามเป็นการวัดระดับความคิดเห็น 4 ระดับ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (ตอบเฉพาะผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524-2537) โดยผู้วิจัยจะใช้แนวคิดของ Jeffrey A. Mello (2011) มี 3 ด้านได้แก่ มองโลกในแง่ดี เทคโนโลยี มีทักษะหลากหลาย ข้อคำถามเป็นการวัดระดับความคิดเห็น 4 ระดับ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การโดยผู้วิจัยจะใช้แนวคิดของ Steers (1977) มี 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ข้อคำถามเป็นการวัดระดับความคิดเห็น 4 ระดับซึ่งเป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้แนวคิดของ Richard E. Walton (1975) มี 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ความรับผิดชอบต่อสังคม ข้อคำถามเป็นการวัดระดับความคิดเห็น 4 ระดับซึ่งเป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะอื่นๆของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัดแบบ Likert scale ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ แสดงในตาราง 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 เกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัดแบบ Likert scale

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	4	1
เห็นด้วยมาก	3	2
เห็นด้วยน้อย	2	3
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	4

นำคะแนนที่ได้ มากำหนดช่วงค่าเฉลี่ยของคะแนน โดยใช้การกำหนดช่วงอันตรภาคชั้น (Class Interval) เพื่อให้ทราบระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คะแนนพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4-1}{3} \\ &= 1 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาขั้นต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เกี่ยวกับคุณลักษณะของเจเนอเรชันกับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
1.00 – 2.00	การรับรู้สภาพแวดล้อมภายในองค์กรอยู่ในระดับน้อย
2.01 – 3.00	การรับรู้สภาพแวดล้อมภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
3.01 – 4.00	การรับรู้สภาพแวดล้อมภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก

3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ได้มีการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องของเนื้อหาและหลักภาษา แล้วจึงนำไปปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try - Out) ที่มีลักษณะตรงตามเกณฑ์ของประชากรที่ศึกษาจำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาความเที่ยง (Reliability) เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นและวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach' Coefficient) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 0.80 ซึ่งผลการตรวจวิเคราะห์การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในด้านคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) จำนวน 8 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาคือ 0.9102 ด้านคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) จำนวน 8 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาคือ 0.8429 ด้านคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) จำนวน 6 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาคือ 0.8060 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 33 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาคือ 0.9214 และด้านความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 13 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาคือ 0.8797 ในภาพรวมแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 68 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาคือ 0.8147 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและมีความน่าเชื่อถือเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data Source) เป็นการจัดเก็บข้อมูลจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในเขตกรุงเทพมหานครใน ปีงบประมาณพ.ศ.2557 โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการเก็บแบบสอบถามดังต่อไปนี้

3.6.1 ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการขอให้ทางคณะรัฐศาสตร์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยออกหนังสือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6.2 ประสานงานถึงปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูลในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

3.6.3 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 ชุด ตามวิธีการของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยทำการแจกและจัดเก็บแบบสอบถามในแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งสามารถเก็บคืนมาจำนวน 228 ชุด

3.6.4 หลังจากเก็บแบบสอบถามมาแล้ว นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลักษณะข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.7.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม ลงรหัสข้อมูลในแบบสอบถาม บันทึกในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

3.7.2 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสถิติที่ใช้คือ ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

3.7.3 การวิเคราะห์คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) คุณลักษณะของเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) คุณลักษณะของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) คุณภาพชีวิตการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 13 ข้อ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.4 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม ซึ่งได้แก่ เพศ สถิติที่ใช้ทดสอบคือค่าที (T - Test)

3.7.5 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มตัวอย่างขึ้นไป ซึ่งได้แก่ ช่วงปี พ.ศ.เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด สถิติที่ใช้ทดสอบคือความแปรปรวน (One - Way ANOVA) และใช้วิธีการของ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อไป

3.7.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ทดสอบคือ ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

ค่าระหว่าง + 0.80 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางเดียวกัน
ค่าระหว่าง + 0.60 - 0.79	มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงในทิศทางเดียวกัน
ค่าระหว่าง + 0.40 - 0.59	มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางเดียวกัน
ค่าระหว่าง + 0.20 - 0.39	มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
ค่าระหว่าง + ต่ำกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์กันต่ำในทิศทางเดียวกัน

ค่าระหว่าง - 0.80 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางตรงข้ามกัน
ค่าระหว่าง - 0.60 – 0.79	มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงในทิศทางตรงข้ามกัน
ค่าระหว่าง - 0.40 – 0.59	มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางตรงข้ามกัน
ค่าระหว่าง - 0.20 – 0.39	มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำในทิศทางตรงข้ามกัน
ค่าระหว่าง - ต่ำกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์กันต่ำในทิศทางตรงข้ามกัน

นอกจากนี้ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ใกล้เคียง 1 หรือ -1 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันสูง และถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 1 หรือ -1 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันแบบสมบูรณ์

3.7.7 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรซึ่งได้แก่ คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) กับ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ทดสอบคือ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 และ .01



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากแบบสอบถามของงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย” โดยประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 228 ชุด ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานระดับคุณลักษณะของบุคลากรต่างวัย คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคลากรต่างวัย คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จากคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	95	41.7
หญิง	133	58.3
รวม	228	100.0
2. ช่วงปีพ.ศ.เกิด		
พ.ศ. 2489 - 2507	61	26.8
พ.ศ. 2508 - 2523	86	37.7
พ.ศ. 2524 - 2537	81	35.5
รวม	228	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	7.5
ปริญญาตรี	106	46.5

ปัจจัยส่วนบุคคล	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ปริญญาโท	104	45.6
ปริญญาเอก	1	0.4
รวม	228	100.0
4. อายุงาน		
ต่ำกว่า - 5 ปี	62	27.2
5-10 ปี	53	23.2
10 - 15 ปี	13	5.7
15 - 20 ปี	26	11.4
20 - 25 ปี	27	11.8
มากกว่า 25 ปี	47	20.6
รวม	228	100.0
5. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	33	14.5
15,000 - 20,000 บาท	36	15.8
20,001 - 25,000 บาท	46	20.2
25,001 - 30,000 บาท	33	14.5
30,001 - 35,000 บาท	30	13.2
มากกว่า 35,000 บาท	50	21.9
รวม	228	100.0
6. ตำแหน่งงาน		
ตำแหน่งประเภทบริหาร	6	2.6
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ	4	1.8
ตำแหน่งประเภทวิชาการ	140	61.4
ตำแหน่งประเภททั่วไป	78	34.2
รวม	228	100.0

ปัจจัยส่วนบุคคล	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
7. หน่วยงานที่สังกัด		
กองกลาง	17	7.5
กองการเจ้าหน้าที่	25	11.0
กองการต่างประเทศ	10	4.4
กองคลัง	16	7.0
กองสารนิเทศ	11	4.8
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	34	14.9
สถาบันดำรงราชานุภาพ	20	8.8
สำนักกฎหมาย	10	4.4
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น	11	4.8
สำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์	16	7.0
สำนักนโยบายและแผน	26	11.4
สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด	16	7.0
กลุ่มตรวจสอบภายใน	4	1.8
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	2	.9
ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงมหาดไทย	7	3.1
กลุ่มงานอำนวยการปลัดกระทรวง	3	1.3
รวม	228	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 เป็นผู้ที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2508-2523 จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 106 คิดเป็นร้อยละ 46.5 มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 มีตำแหน่งงานประเภทวิชาการ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 และสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานระดับคุณลักษณะของบุคลากรต่างวัย คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานระดับคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ในภาพรวม $n = 61$

คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับคุณลักษณะ
ด้านทำงานเป็นทีม	3.31	.72	มาก
ด้านจงรักภักดี	3.49	.55	มาก
ด้านมีประสบการณ์	3.32	.58	มาก
ด้านมีความรู้ความสามารถ	3.25	.53	มาก
รวม	3.34	.51	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านจงรักภักดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55) รองลงมาคือ ด้านมีประสบการณ์ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) และด้านทำงานเป็นทีม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72) สำหรับคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านมีความรู้ความสามารถ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ด้านทำงานเป็นทีม จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ด้านทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณลักษ ณะ
1. ท่านมักจะใช้วิธีการในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งาน บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.30	.78	มาก
2. การทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมีความสำเร็จในการทำงาน	3.33	.70	มาก
รวม	3.31	.72	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ในด้านทำงานเป็นทีม ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ในด้านทำงานเป็นทีม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมีความสำเร็จในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60) และรองลงมาคือใช้วิธีการในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ด้านจงรักภักดี จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ด้านจงรักภักดี	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณลักษ ณะ
3. ท่านคิดว่าจะอยู่กับองค์กรแห่งนี้จนกระทั่งเกษียณอายุ ราชการ	3.49	.67	มาก
4. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	3.49	.62	มาก
รวม	3.49	.55	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ในด้านจงรักภักดี ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ในด้านจงรักภักดี ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ คิดว่าจะอยู่กับองค์การแห่งนี้จนกระทั่งเกษียณอายุราชการ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67) และรองลงมาคือ ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การแห่งนี้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ด้านมีประสบการณ์ จำแนกเป็นรายข้อ

คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ด้านมีประสบการณ์	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณลักษณะ
5. ท่านเป็นผู้ที่ผ่านประสบการณ์ในการทำงาน จนทำให้ท่านเกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ	3.41	.59	มาก
6. ท่านเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง	3.23	.64	มาก
รวม	3.32	.58	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ในด้านมีประสบการณ์ ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ในด้านมีประสบการณ์ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เป็นผู้ที่ผ่านประสบการณ์ในการทำงาน จนทำให้ท่านเกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59) สำหรับคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ด้านมีประสบการณ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ด้านมีความรู้ความสามารถ จำแนกเป็นรายข้อ

คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ด้านมีความรู้ความสามารถ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณลักษณะ
7. ท่านเข้าใจระบบการทำงานในองค์กรของท่านเป็นอย่างดี	3.18	.59	มาก
8. ท่านสะสมความรู้ในด้านการทำงานจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.31	.53	มาก
รวม	3.25	.53	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ในด้านมีความรู้ความสามารถ ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ในด้านมีความรู้ความสามารถ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สะสมความรู้ในด้านการทำงานจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53) สำหรับคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ด้านมีประสบการณ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เข้าใจระบบการทำงานในองค์กรของท่านเป็นอย่างดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานระดับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในภาพรวม n = 86

คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับคุณลักษณะ
ด้านชอบอิสระ	3.17	.49	มาก
ด้านปรับตัวได้ดี	3.20	.46	มาก
ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.07	.56	มาก
ด้านคิดนอกกรอบ	3.16	.50	มาก
รวม	3.15	.39	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านปรับตัวได้ดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) รองลงมาคือ ด้านชอบอิสระ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) และด้านคิดนอกกรอบ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39) สำหรับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านขอบอิสระ จำแนกเป็นรายข้อ

คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านขอบอิสระ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณลักษณะ
1. ท่านรู้สึกพอใจที่ท่านสามารถตัดสินใจเรื่องงานได้ด้วยตัว ของท่านเอง	3.17	.56	มาก
2. ท่านชอบที่จะมีอิสระในการทำงาน	3.17	.51	มาก
รวม	3.17	.49	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในด้านขอบอิสระ ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในด้านด้านขอบอิสระ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สามารถตัดสินใจเรื่องงานได้ด้วยตัวเอง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56) สำหรับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านขอบอิสระที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ชอบที่จะมีอิสระในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านปรับตัวได้ดี จำแนกเป็นรายข้อ

คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านปรับตัวได้ดี	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณลักษณะ
3. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ได้ดี	3.09	.48	มาก
4. ท่านเปิดกว้าง รับข้อมูลใหม่ๆ และมีความยืดหยุ่นในการ ทำงาน	3.30	.58	มาก
รวม	3.20	.46	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในด้านปรับตัวได้ดี ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในด้านปรับตัวได้ดีที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เปิดกว้าง รับข้อมูลใหม่ๆ และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) สำหรับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในด้านปรับตัวได้ดีที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณลักษณะ
5. ท่านต้องการเรียนรู้ อบรม สัมมนา อยู่เสมอ	3.10	.67	มาก
6. ท่านมักจะหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อมาพัฒนาตนเอง	3.03	.60	มาก
รวม	3.07	.56	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ต้องการการเรียนรู้ อบรม สัมมนา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67) สำหรับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในด้านปรับตัวได้ดีที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อมาพัฒนาตนเอง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านคตินอกกรอบ จำแนกเป็นรายข้อ

คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านคตินอกกรอบ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณลักษณะ
7. ท่านยอมรับได้หากมีความเสี่ยงในการทำงานของท่านอยู่ บ้างแต่จะได้รับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่า	3.06	.52	มาก
8. ท่านกล้าที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้แตกต่างจากการ ทำงานเดิมๆเพื่อประสิทธิภาพของงานที่ดีขึ้น	3.26	.58	มาก
รวม	3.16	.50	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในด้านคตินอกกรอบ ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในด้านคตินอกกรอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ กล้าที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้แตกต่างจากการทำงานเดิมๆเพื่อประสิทธิภาพของงานที่ดีขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50) สำหรับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในด้านคตินอกกรอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ยอมรับได้หากมีความเสี่ยงในการทำงานอยู่บ้างแต่จะได้รับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่า (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานระดับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในภาพรวม $n = 81$

คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับคุณลักษณะ
ด้านมองโลกในแง่ดี	3.36	.47	มาก
ด้านเก่งเทคโนโลยี	3.30	.55	มาก
ด้านมีทักษะหลากหลาย	3.22	.53	มาก
รวม	3.30	.42	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านมองโลกในแง่ดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47) รองลงมาคือ ด้านเก่งเทคโนโลยี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55) สำหรับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านมีทักษะหลากหลาย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ด้านมองโลกในแง่ดี จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ด้านมองโลกในแง่ดี	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณลักษณะ
1. ท่านเชื่อว่าทุกๆ อุปสรรคในการทำงานจะแฝงไว้ซึ่ง บทเรียนอันมีค่าให้ท่านได้เรียนรู้และเติบโต	3.53	.59	มาก
2. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	3.20	.62	มาก
รวม	3.36	.47	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในด้านมองโลกในแง่ดี ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในด้านมองโลกในแง่ดี ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เชื่อว่าทุกๆ อุปสรรคในการทำงานจะแฝงไว้ซึ่งบทเรียนอันมีค่าให้ท่านได้เรียนรู้และเติบโต (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59) สำหรับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในด้านมองโลกในแง่ดีที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ด้านเก่งเทคโนโลยี จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณลักษณะของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ด้านเก่งเทคโนโลยี	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณลักษณะ
3. ท่านสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.33	.57	มาก
4. ท่านมักจะมีเทคนิคต่างๆในการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น	3.27	.61	มาก
รวม	3.30	.55	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ด้านเก่งเทคโนโลยี ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า คุณลักษณะของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในด้านเก่งเทคโนโลยี ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) สำหรับคุณลักษณะของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในด้านเก่งเทคโนโลยีที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีเทคนิคต่างๆในการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ด้านมีทักษะหลากหลาย จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ด้านมีทักษะหลากหลาย	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณลักษณะ
5. ท่านมีทักษะหลากหลายและมีความสามารถในการทำงาน หลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน	3.12	.60	มาก
6. ท่านสามารถนำทักษะอื่นๆที่ท่านมีมาช่วยในการทำงาน ของท่านได้	3.32	.54	มาก
รวม	3.22	.53	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ด้านมีทักษะหลากหลาย ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ด้านมีทักษะหลากหลาย ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถนำทักษะอื่นๆที่มีมาช่วยในการทำงานได้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54) สำหรับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในด้านมีทักษะหลากหลายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีทักษะหลากหลายและมีความสามารถในการทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของบุคลากรต่างวัย

คุณลักษณะของบุคลากรต่างวัย	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณลักษณะ
ด้านคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers)	3.34	.51	มาก
ด้านคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)	3.15	.39	มาก
ด้านคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)	3.30	.42	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคลากรต่างวัย ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในภาพรวมพบว่า คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) อยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51) รองลงมาคือ คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) อยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42) ส่วนคุณลักษณะของบุคลากรต่างวัย ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่น้อยที่สุดคือ ด้านคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) อยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม
 ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพชีวิต การทำงาน
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.32	.53	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อ สุขภาพ	2.45	.57	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	2.91	.51	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.56	.61	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการทางสังคม	2.88	.51	ปานกลาง
ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	2.87	.55	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้าน อื่นๆ	2.62	.49	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.06	.47	มาก
รวม	2.71	.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51) ด้านการบูรณาการทางสังคม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41) ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เท่ากับ 0.49) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51) สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53)

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน								
	Baby Boomers			Generation X			Generation Y		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.54	.40	ปานกลาง	2.29	.56	ปานกลาง	2.19	.52	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	2.46	.55	ปานกลาง	2.36	.58	ปานกลาง	2.54	.57	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	2.93	.49	ปานกลาง	2.86	.46	ปานกลาง	2.95	.57	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.61	.48	ปานกลาง	2.41	.59	ปานกลาง	2.68	.68	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการทางสังคม	2.88	.40	ปานกลาง	2.81	.45	ปานกลาง	2.95	.62	ปานกลาง
ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	2.84	.52	ปานกลาง	2.80	.52	ปานกลาง	2.96	.59	ปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน								
	Baby Boomers			Generation X			Generation Y		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิต ด้านอื่นๆ	2.72	.37	ปาน กลาง	2.55	.52	ปาน กลาง	2.61	.54	ปาน กลาง
ด้านความรับผิดชอบต่อ สังคม	3.06	.43	มาก	3.01	.46	มาก	3.11	.51	มาก
รวม	2.76	.31	ปาน กลาง	2.64	.35	ปาน กลาง	2.74	.39	ปาน กลาง

จากตารางที่ 23 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31) รองลงมาคือ บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39) และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า

บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) ด้านการบูรณาการทางสังคม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40) ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37) ด้านความก้าวหน้าและความ

มั่นคงในงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48) ด้านค่าตอบแทน
 ที่ยุติธรรมและเพียงพอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40) สำหรับ
 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อ
 สุขภาพ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ
 ชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 เท่ากับ 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้าน
 ความรับผิดชอบต่อสังคม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46)
 รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ค่าส่วนเบี่ยงเบน
 มาตรฐานเท่ากับ 0.46) ด้านการบูรณาการทางสังคม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ค่าส่วนเบี่ยงเบน
 มาตรฐานเท่ากับ 0.45) ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80
 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ
 (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) ด้านความก้าวหน้าและความ
 มั่นคงในงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59) ด้าน
 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 ค่าส่วนเบี่ยงเบน
 มาตรฐานเท่ากับ 0.58) สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่
 ยุติธรรมและเพียงพอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ
 ชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 เท่ากับ 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้าน
 ความรับผิดชอบต่อสังคม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51)
 รองลงมาคือ ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ค่าส่วน
 เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59) ด้านการบูรณาการทางสังคม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ค่าส่วน
 เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95
 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (มีค่าเฉลี่ย
 เท่ากับ 2.68 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน
 และชีวิตด้านอื่นๆ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54) ด้าน
 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบน
 มาตรฐานเท่ากับ 0.57) สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่
 ยุติธรรมและเพียงพอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.19 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52)

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
1. ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน	2.44	.67	ปานกลาง
2. ท่านได้เงินเดือนอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	2.50	.67	ปานกลาง
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	2.25	.72	ปานกลาง
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับ อนาคต	2.10	.73	ปานกลาง
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ ที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน	2.32	.65	ปานกลาง
รวม	2.32	.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 24 พบว่าระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่
ยุติธรรมและเพียงพอของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับปานกลาง
(มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ได้
เงินเดือนอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 มีค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67) รองลงมาคือ อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน
(มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67) ได้รับค่าตอบแทนอย่าง
ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 มีค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน
(มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72) ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ
และยุติธรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต
(มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73)

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอจำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน								
	Baby Boomers			Generation X			Generation Y		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
1. ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน	2.79	.52	ปานกลาง	2.37	.65	ปานกลาง	2.25	.70	ปานกลาง
2. ท่านได้เงินเดือนอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	2.79	.49	ปานกลาง	2.44	.64	ปานกลาง	2.35	.74	ปานกลาง
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอจากรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	2.36	.61	ปานกลาง	2.29	.76	ปานกลาง	2.12	.73	ปานกลาง
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต	2.28	.61	ปานกลาง	2.10	.84	ปานกลาง	1.95	.67	น้อย
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน	2.51	.60	ปานกลาง	2.24	.63	ปานกลาง	2.27	.69	ปานกลาง
รวม	2.54	.40	ปานกลาง	2.29	.56	ปานกลาง	2.19	.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับมากและน้อย โดยบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40) รองลงมาคือ บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56) และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.19 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า

บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ได้เงินเดือนอย่างเหมาะสมเมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) รองลงมาคือ อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61) ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ได้เงินเดือนอย่างเหมาะสมเมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64) รองลงมาคือ อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65) เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76) และได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 มีค่าส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63) ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.19 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ได้เงินเดือนอย่างเหมาะสมเมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.35 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74) รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69) อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.12 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73) ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67)

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อ สุขภาพ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
6. องค์กรของท่านให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมากขึ้น	2.43	.69	ปานกลาง
7. ในการปฏิบัติงานของท่าน มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นพิษภัยต่อสุขภาพ	2.54	.62	ปานกลาง
8. องค์กรของท่านมีการกวดขันเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุอย่างเข้มงวด	2.38	.68	ปานกลาง
รวม	2.45	.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 26 พบว่าระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นพิษภัยต่อสุขภาพ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) รองลงมาคือ องค์กรให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69) ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการกวดขันเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุอย่างเข้มงวด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68)

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและไม่เป็น อันตรายต่อสุขภาพ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน								
	Baby Boomers			Generation X			Generation Y		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
6. องค์การของท่านให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมากขึ้น	2.41	.67	ปานกลาง	2.33	.68	ปานกลาง	2.57	.71	ปานกลาง
7. ในการปฏิบัติงานของท่าน มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นพิษภัยต่อสุขภาพ	2.57	.59	ปานกลาง	2.50	.63	ปานกลาง	2.56	.65	ปานกลาง
8. องค์การของท่านมีการกวดขันเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุอย่างเข้มงวด	2.39	.69	ปานกลาง	2.26	.67	ปานกลาง	2.49	.65	ปานกลาง
รวม	2.46	.55	ปานกลาง	2.36	.58	ปานกลาง	2.54	.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 27 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพสูงที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) รองลงมาคือ บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55) และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า

บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นพิษภัยต่อสุขภาพ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59) รองลงมาคือองค์การให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67) ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์การของท่านมีการกวดขันเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุอย่างเข้มงวด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นพิษภัยต่อสุขภาพ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63) รองลงมาคือองค์การให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68) ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ

องค์การของท่านมีการกวดขันเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุอย่างเข้มงวด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.26 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์การให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71) รองลงมาคือ การปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นพิษภัยต่อสุขภาพ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65) ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์การของท่านมีการกวดขันเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุอย่างเข้มงวด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65)

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
9. ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะที่ท่านมีอยู่ นั้น มาปรับ ใช้กับการปฏิบัติงาน	3.06	.59	มาก
10. งานที่ท่านทำอยู่สามารถช่วยให้ท่านมีโอกาสในพัฒนา ความรู้ความสามารถของตัวท่านเองได้	2.96	.68	ปานกลาง
11. ท่านสามารถขอความรู้ ขอคำแนะนำหรือคำปรึกษาจาก บุคลากรในหน่วยงานของท่าน เมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคใน การทำงานได้	3.04	.59	มาก
12. องค์กรของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ท่าน สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	2.79	.66	ปานกลาง
13. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน เช่น การดูงาน การอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น	2.72	.81	ปานกลาง
รวม	2.91	.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 28 พบว่าระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการพัฒนาความสามารถของ
บุคลากร ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 มีค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนา
ความสามารถของบุคลากร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือได้ใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน
(มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59) รองลงมาคือสามารถขอความรู้ ขอคำแนะนำหรือ
คำปรึกษาจากบุคลากรในหน่วยงาน เมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานได้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 มีค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59) งานที่ทำอยู่สามารถช่วยให้มีโอกาสในพัฒนาความรู้ความสามารถของตัวท่านเองได้
(มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68) องค์กรมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ท่าน
สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66) ในด้านการพัฒนา
ความสามารถของบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์กรเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน เช่น
การดูงาน การอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81)

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนา ความสามารถ ของบุคลากร	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน								
	Baby Boomers			Generation X			Generation Y		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
9. ท่านได้ใช้ ความสามารถ และทักษะที่ ท่านมีอยู่นั้น มาปรับใช้กับ การปฏิบัติงาน	3.08	.64	มาก	3.09	.55	มาก	3.00	.61	ปาน กลาง
10. งานที่ท่าน ทำอยู่สามารถ ช่วยให้ท่านมี โอกาสในพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ของตัวเอง	3.02	.65	มาก	2.87	.67	ปาน กลาง	3.00	.71	ปาน กลาง
11. สามารถขอ ความรู้ ขอ คำแนะนำหรือ คำปรึกษากับ บุคลากรใน หน่วยงานของ ท่าน เมื่อมี ปัญหาหรือมี อุปสรรคในการ ทำงานได้	3.03	.55	มาก	2.95	.59	ปาน กลาง	3.12	.62	มาก

คุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านการพัฒนา ความสามารถ ของบุคลากร	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน								
	Baby Boomers			Generation X			Generation Y		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
12. องค์กร ของท่านมี แหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ ท่านสามารถ ค้นคว้าได้อย่าง สะดวก	2.85	.65	ปาน กลาง	2.70	.61	ปาน กลาง	2.83	.70	ปาน กลาง
13. องค์กร ของท่านเปิด โอกาสให้พัฒนา ความรู้ ความสามารถ ในการทำงาน เช่น การดูงาน การอบรม สัมมนา ศึกษา ต่อ เป็นต้น	2.69	.74	ปาน กลาง	2.66	.76	ปาน กลาง	2.80	.91	ปาน กลาง
รวม	2.93	.49	ปาน กลาง	2.86	.46	ปาน กลาง	2.95	.57	ปาน กลาง

จากตารางที่ 29 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรสูงที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

0.57) รองลงมาคือ บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า

บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือได้ใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64) รองลงมาคือสามารถขอความรู้ ขอคำแนะนำหรือคำปรึกษากับบุคลากรในหน่วยงาน เมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานได้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55) งานที่ทำอยู่สามารถช่วยให้มีโอกาสในพัฒนาความรู้ความสามารถของตัวเองได้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65) องค์กรมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65) ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์กรเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน เช่น การดูงาน การอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือได้ใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55) รองลงมาคือสามารถขอความรู้ ขอคำแนะนำหรือคำปรึกษากับบุคลากรในหน่วยงาน เมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานได้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59) งานที่ทำอยู่สามารถช่วยให้มีโอกาสในพัฒนาความรู้ความสามารถของตัวเองได้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67) องค์กรมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61) ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์กรเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน เช่น การดูงาน การอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือสามารถขอความรู้ ขอคำแนะนำหรือคำปรึกษากับบุคลากรในหน่วยงาน เมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานได้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) รองลงมาคือ ได้ใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61) งานที่ทำอยู่สามารถช่วยให้มีโอกาสในพัฒนาความรู้ความสามารถของตัวเองได้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71) องค์กรมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70) ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์กรเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน เช่น การดูงาน การอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91)

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
14. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	2.49	.74	ปานกลาง
15. โอกาสที่ท่านจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ใน ระดับที่ท่านพอใจ	2.43	.75	ปานกลาง
16. องค์กรของท่านมีตำแหน่งงานพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้น สู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	2.44	.75	ปานกลาง
17. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง	2.88	.71	ปานกลาง
รวม	2.56	.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 30 พบว่าระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความก้าวหน้า
และความมั่นคงในงาน ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับปานกลาง
(มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า
คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคืองานที่ทำมี
ความมั่นคง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71) รองลงมาคือได้รับ
การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 มีค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74) องค์กรมีตำแหน่งงานพร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้
ตามลำดับ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75) ในด้าน
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การ
งานอยู่ในระดับที่พอใจ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75)

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน								
	Baby Boomers			Generation X			Generation Y		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
14. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.48	.62	ปานกลาง	2.30	.72	ปานกลาง	2.69	.80	ปานกลาง
15. โอกาสที่ท่านจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ	2.52	.65	ปานกลาง	2.22	.76	ปานกลาง	2.59	.77	ปานกลาง
16. องค์กรของท่านมีตำแหน่งงานพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	2.44	.67	ปานกลาง	2.27	.76	ปานกลาง	2.62	.75	ปานกลาง
17. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	3.00	.55	ปานกลาง	2.85	.64	ปานกลาง	2.83	.88	ปานกลาง
รวม	2.61	.48	ปานกลาง	2.41	.59	ปานกลาง	2.68	.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 31 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสูงที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68) รองลงมาคือ บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48) และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน
18. ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อ ท่านต้องการความช่วยเหลือ	3.03	.63	มาก
19. ท่านและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.07	.60	มาก
20. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อน ร่วมงาน หรือหัวหน้างานได้	2.83	.71	ปานกลาง
21. องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	2.58	.67	ปานกลาง
รวม	2.88	.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 32 พบว่าระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบูรณาการทางสังคม ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ตนเอง เพื่อนร่วมงาน รวมถึงหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60) รองลงมาคือได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63) สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71) ในด้านการบูรณาการทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์กรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67)

จากตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน การบูรณาการทางสังคม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน								
	Baby Boomers			Generation X			Generation Y		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
18. ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ	3.13	.53	มาก	2.95	.55	ปานกลาง	3.04	.77	มาก
19. ท่านและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.08	.53	มาก	3.00	.49	ปานกลาง	3.12	.75	มาก
20. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานได้	2.84	.58	ปานกลาง	2.76	.68	ปานกลาง	2.91	.82	ปานกลาง
21. องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	2.46	.62	ปานกลาง	2.52	.66	ปานกลาง	2.73	.69	ปานกลาง
รวม	2.88	.40	ปานกลาง	2.81	.45	ปานกลาง	2.95	.62	ปานกลาง

ตารางที่ 33 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการ

ปฏิบัติงานสูงที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) รองลงมาคือ บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40) และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า

บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53) รองลงมาคือ ตนเอง เพื่อนร่วมงาน รวมถึงหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53) สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานได้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) ในด้านการบูรณาการทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์กรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ตนเอง เพื่อนร่วมงาน รวมถึงหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) รองลงมาคือ ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55) สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานได้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68) ในด้านการบูรณาการทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์กรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ตนเอง เพื่อนร่วมงาน รวมถึงหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75) รองลงมาคือ ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77) สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานได้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82) ในด้านการบูรณาการทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์กรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69)

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น
รายชื่อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับคุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่านซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความ สมเหตุสมผล	2.85	.71	ปานกลาง
23. ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นใน การทำงาน	2.82	.66	ปานกลาง
24. องค์กรของท่านมีนโยบายข้อบังคับที่เป็นธรรม	2.81	.62	ปานกลาง
25. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความ เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวกายในเรื่องส่วนตัวของ ท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	2.98	.62	ปานกลาง
รวม	2.87	.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 34 พบว่าระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านระเบียบข้อบังคับ
เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับ ปานกลาง
(มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า
คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เพื่อน
ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวกายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้อง
กับการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) รองลงมาคือ
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมเหตุสมผล
(มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71) มีโอกาสและมีอิสระในการ
แสดงความคิดเห็นในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ
0.66) ในด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์กรมีนโยบาย
ข้อบังคับที่เป็นธรรม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62)

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน								
	Baby Boomers			Generation X			Generation Y		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล	2.80	.70	ปานกลาง	2.79	.70	ปานกลาง	2.94	.73	ปานกลาง
23. ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	2.82	.62	ปานกลาง	2.71	.65	ปานกลาง	2.95	.69	ปานกลาง
24. องค์กรของท่านมีนโยบายข้อบังคับที่เป็นธรรม	2.72	.69	ปานกลาง	2.74	.54	ปานกลาง	2.94	.64	ปานกลาง
25. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.00	.52	ปานกลาง	2.95	.55	ปานกลาง	3.00	.74	ปานกลาง
รวม	2.84	.52	ปานกลาง	2.80	.52	ปานกลาง	2.96	.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 35 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการ

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ
จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ ชีวิตด้านอื่นๆ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับคุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
26. การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ ให้กับครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของ ท่าน	2.68	.71	ปานกลาง
27. ท่านมักจะไม่ทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงาน กลับไปทำที่บ้าน	2.43	.77	ปานกลาง
28. ท่านมีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน	2.78	.64	ปานกลาง
29. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหา เกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่ หลับ ป่วยง่าย	2.58	.69	ปานกลาง
รวม	2.62	.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 36 พบว่าระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความสมดุล
ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ใน
ระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน
และชีวิตด้านอื่นๆที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ มีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน (มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 2.78 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64) รองลงมาคือการปฏิบัติงานไม่มีผลกระทบต่อ
เวลาที่ให้กับครอบครัว สังคม และมีเวลาเป็นส่วนตัว (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเท่ากับ 0.71) ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ
เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ
0.69) ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ
ไม่ทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 มีค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77)

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิต ด้านอื่นๆ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน								
	Baby Boomers			Generation X			Generation Y		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
26. การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน	2.92	.56	ปานกลาง	2.57	.73	ปานกลาง	2.60	.77	ปานกลาง
27. ท่านมักจะไม่ทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน	2.48	.65	ปานกลาง	2.47	.81	ปานกลาง	2.37	.83	ปานกลาง
28. ท่านมีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน	2.77	.59	ปานกลาง	2.77	.70	ปานกลาง	2.79	.61	ปานกลาง
29. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย	2.72	.55	ปานกลาง	2.40	.74	ปานกลาง	2.68	.70	ปานกลาง
รวม	2.72	.37	ปานกลาง	2.55	.52	ปานกลาง	2.61	.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 37 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆสูงที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37) รองลงมาคือ บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54) และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า

บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการปฏิบัติงานไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัว สังคม และมีเวลาเป็นส่วนตัว (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56) รองลงมาคือมีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59) ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55) ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่ทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ มีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70) รองลงมาคือการปฏิบัติงานไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัว สังคม และมีเวลาเป็นส่วนตัว (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73) ไม่ทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81) ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำที่สุดคือ ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ มีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61) รองลงมาคือภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70) การปฏิบัติงานไม่มีผลกระทบต่อเวลาให้กับครอบครัว สังคม และมีเวลาเป็นส่วนตัว (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77) ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่ทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83)

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับคุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
30. ท่านมีความคล่องตัว เมื่อมีการประสานงานกับ องค์กรภายนอกและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี	2.99	.56	ปานกลาง
31. องค์กรของท่านปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พอใจต่อองค์กร ที่เกี่ยวข้องและผู้มารับบริการ	3.00	.56	ปานกลาง
32. ท่านมีความภูมิใจในการปฏิบัติงานในองค์กรของ ท่านเสมอ	3.04	.61	มาก
33. องค์กรของท่านมีส่วนช่วยให้ประเทศชาติสามารถ พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นได้	3.21	.56	มาก
รวม	3.06	.47	มาก

จากตารางที่ 38 พบว่าระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์กรมีส่วนช่วยให้ประเทศชาติสามารถพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นได้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56) รองลงมาคือมีความภูมิใจในการปฏิบัติงานในองค์กร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61) องค์กรปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พอใจต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องและผู้มารับบริการ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56) ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีความคล่องตัว เมื่อมีการประสานงานกับองค์กรภายนอกและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56)

ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน								
	Baby Boomers			Generation X			Generation Y		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
30. ท่านมีความคล่องตัว เมื่อมีการประสานงานกับ องค์กรภายนอกและ ได้รับความร่วมมือเป็น อย่างดี	3.00	.52	ปาน กลาง	2.98	.51	ปาน กลาง	3.00	.65	ปาน กลาง
31. องค์กรของท่าน ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พอใจ ต่อองค์กรที่เกี่ยวข้อง และผู้มารับบริการ	2.97	.52	ปาน กลาง	2.97	.54	ปาน กลาง	3.06	.60	มาก
32. ท่านมีความภูมิใจใน การปฏิบัติงานในองค์กร ของท่านเสมอ	3.03	.58	มาก	2.99	.60	ปาน กลาง	3.09	.66	มาก
33. องค์กรของท่านมีส่วน ช่วยให้ประเทศชาติ สามารถพัฒนาไปในทาง ที่ดีขึ้นได้	3.25	.54	มาก	3.10	.57	มาก	3.28	.55	มาก
รวม	3.06	.43	มาก	3.01	.46	มาก	3.11	.51	มาก

จากตารางที่ 39 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสูง

5.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมของ องค์กร	3.03	.48	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลัง ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.23	.51	มาก
ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	2.87	.57	ปานกลาง
รวม	3.06	.43	มาก

จากตารางที่ 40 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48) สำหรับความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57)

ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความผูกพันต่อองค์การ								
	Baby Boomers			Generation X			Generation Y		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์การ	3.19	.49	มาก	2.88	.46	ปานกลาง	3.06	.47	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	3.33	.45	มาก	3.15	.52	มาก	3.24	.54	มาก
ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	3.23	.51	มาก	2.75	.52	ปานกลาง	2.74	.57	ปานกลาง
รวม	3.26	.41	มาก	2.94	.40	ปานกลาง	3.03	.44	มาก

จากตารางที่ 41 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ปานกลาง โดยบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีความผูกพันต่อองค์การสูงสุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41) รองลงมาคือ บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า

บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51) สำหรับความผูกพันต่อองค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์การ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51) สำหรับความผูกพันต่อองค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47) สำหรับความผูกพันต่อองค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57)

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ ผูกพันต่อ องค์การ
1. การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การจะเป็น แนวทางให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น	2.98	.65	ปานกลาง
2. ท่านมักเล่าเรื่ององค์การของท่านไปในทางที่ดีให้กับ บุคคลอื่นฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์การที่น่าทำงานด้วย	2.83	.66	ปานกลาง
3. หากมีบุคคลมาตำหนิหรือวิจารณ์องค์การของท่าน ในทางเสื่อมเสีย ท่านจะรีบชี้แจงและแก้ไขข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เสียทันที	3.02	.58	มาก
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในองค์การ นี้	3.29	.63	มาก
รวม	3.03	.48	มาก

จากตารางที่ 42 พบว่าระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าทำงานในองค์การนี้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63) รองลงมาคือหากมีบุคคลมาตำหนิหรือวิจารณ์องค์การในทางเสื่อมเสีย จะรีบชี้แจงและแก้ไขข้อมูลที่เกี่ยวข้องเสียทันที (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การจะเป็นแนวทางให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65) ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เล่าเรื่ององค์การไปในทางที่ดีให้กับบุคคลอื่นฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์การที่น่าทำงานด้วย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66)

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ จำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ	ระดับความผูกพันต่อองค์การ								
	Baby Boomers			Generation X			Generation Y		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
1. การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การจะเป็นแนวทางให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.21	.61	มาก	2.85	.62	ปานกลาง	2.94	.66	ปานกลาง
2. ท่านมักเล่าเรื่ององค์การของท่านไปในทางที่ดีให้กับบุคคลอื่นฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์การที่น่าทำงานด้วย	3.02	.62	มาก	2.67	.68	ปานกลาง	2.85	.65	ปานกลาง
3. หากมีบุคคลมาตำหนิหรือวิจารณ์องค์การของท่านในทางเสื่อมเสีย ท่านจะรีบชี้แจงและแก้ไขข้อมูลที่เสื่อมเสียนั้นทันที	3.21	.64	มาก	2.90	.49	ปานกลาง	3.00	.59	ปานกลาง
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในองค์การนี้	3.33	.63	มาก	3.10	.65	มาก	3.46	.57	มาก
รวม	3.19	.49	มาก	2.88	.46	ปานกลาง	3.06	.47	มาก

จากตารางที่ 43 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง และ มาก โดยบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การสูงสุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) รองลงมาคือบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า

บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าทำงานในองค์กรนี้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63) รองลงมาคือหากมีบุคคลมาตำหนิหรือวิจารณ์องค์กรในทางเสื่อมเสีย จะรีบชี้แจงและแก้ไขข้อมูลที่เสื่อมเสียนั้นทันที (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64) การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การจะเป็นแนวทางให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61) ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือเล่าเรื่ององค์กรไปในทางที่ดีให้กับบุคคลอื่นฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าทำงานในองค์กรนี้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65) รองลงมาคือหากมีบุคคลมาตำหนิหรือวิจารณ์องค์กรในทางเสื่อมเสีย จะรีบชี้แจงและแก้ไขข้อมูลที่เสื่อมเสียนั้นทันที (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การจะเป็นแนวทางให้

สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เล่าเรื่ององค์การไปในทางที่ดีให้กับบุคคลอื่นฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์การที่น่าทำงานด้วย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าทำงานในองค์การนี้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) รองลงมาคือหากมีบุคคลมาตำหนิหรือวิจารณ์องค์การในทางเสียหาย จะรีบชี้แจงและแก้ไขข้อมูลที่เสื่อมเสียนั้นทันที (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59) การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การจะเป็นแนวทางให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66) ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เล่าเรื่ององค์การไปในทางที่ดีให้กับบุคคลอื่นฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์การที่น่าทำงานด้วย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68)



ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ ผูกพันต่อ องค์การ
1. การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การจะเป็น แนวทางให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น	2.98	.65	ปานกลาง
2. ท่านมักเล่าเรื่ององค์การของท่านไปในทางที่ดีให้กับ บุคคลอื่นฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์การที่น่าทำงานด้วย	2.83	.66	ปานกลาง
3. หากมีบุคคลมาตำหนิหรือวิจารณ์องค์การของท่าน ในทางเสียชื่อเสียง ท่านจะรีบชี้แจงและแก้ไขข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เสียทันที	3.02	.58	มาก
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในองค์การ นี้	3.29	.63	มาก
รวม	3.03	.48	มาก

จากตารางที่ 44 พบว่าระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าทำงานในองค์การนี้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63) รองลงมาคือหากมีบุคคลมาตำหนิหรือวิจารณ์องค์การในทางเสียชื่อเสียง จะรีบชี้แจงและแก้ไขข้อมูลที่เกี่ยวข้องเสียทันที (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การจะเป็นแนวทางให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65) ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เล่าเรื่ององค์การไปในทางที่ดีให้กับบุคคลอื่นฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์การที่น่าทำงานด้วย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66)

ตารางที่ 45 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ	ระดับความผูกพันต่อองค์การ								
	Baby Boomers			Generation X			Generation Y		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
1. การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การจะเป็นแนวทางให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.21	.61	มาก	2.85	.62	ปานกลาง	2.94	.66	ปานกลาง
2. ท่านมักเล่าเรื่ององค์การของท่านไปในทางที่ดีให้กับบุคคลอื่นฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์การที่น่าทำงานด้วย	3.02	.62	มาก	2.67	.68	ปานกลาง	2.85	.65	ปานกลาง
3. หากมีบุคคลมาตำหนิหรือวิจารณ์องค์การของท่านในทางเสียเสีย ท่านจะรีบชี้แจงและแก้ไขข้อมูลที่เสียเสียทันที	3.21	.64	มาก	2.90	.49	ปานกลาง	3.00	.59	ปานกลาง
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในองค์การนี้	3.33	.63	มาก	3.10	.65	มาก	3.46	.57	มาก
รวม	3.19	.49	มาก	2.88	.46	ปานกลาง	3.06	.47	มาก

จากตารางที่ 4.40 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และ มาก โดยบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรสูงที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) รองลงมาคือบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า

บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าทำงานในองค์กรนี้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63) รองลงมาคือหากมีบุคคลมาตำหนิหรือวิจารณ์องค์กรในทางเสื่อมเสีย จะรีบชี้แจงและแก้ไขข้อมูลที่เสื่อมเสียนั้นทันที (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64) การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรจะเป็นแนวทางให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61) ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือเล่าเรื่ององค์กรไปในทางที่ดีให้กับบุคคลอื่นฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าทำงานในองค์กรนี้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65) รองลงมาคือหากมีบุคคลมาตำหนิหรือวิจารณ์องค์กรในทางเสื่อมเสีย จะรีบชี้แจงและแก้ไขข้อมูลที่เสื่อมเสียนั้นทันที (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรจะเป็น

แนวทางให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เล่าเรื่ององค์การไปในทางที่ดีให้กับบุคคลอื่นฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์การที่น่าทำงานด้วย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าทำงานในองค์การนี้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) รองลงมาคือหากมีบุคคลมาตำหนิหรือวิจารณ์องค์การในทางเสียหาย จะรีบชี้แจงและแก้ไขข้อมูลที่เสื่อมเสียนั้นทันที (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59) การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การจะเป็นแนวทางให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66) ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เล่าเรื่ององค์การไปในทางที่ดีให้กับบุคคลอื่นฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์การที่น่าทำงานด้วย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65)

ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลัง ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความ ผูกพันต่อ องค์การ
5. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.27	.62	มาก
6. ท่านพร้อมจะทุ่มเทกำลังความสามารถและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความมีชื่อเสียงให้กับองค์การของท่าน	3.29	.65	มาก
7. ท่านยินดีทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามเวলাกำหนด	3.32	.64	มาก
8. ท่านยินดีที่จะรับงานอื่นเพิ่ม แม้จะไม่เกี่ยวกับหน้าที่ของท่านโดยตรง	3.09	.68	มาก
9. ท่านมักจะหาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น	3.18	.56	มาก
รวม	3.23	.51	มาก

จากตารางที่ 46 พบว่าระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ยินดีทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามเวลายากกำหนด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64) รองลงมาคือพร้อมทุ่มเทกำลังความสามารถและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความมีชื่อเสียงให้กับองค์การ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65) ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) หาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56) ในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านยินดีที่จะรับงานอื่นเพิ่ม แม้จะไม่เกี่ยวกับหน้าที่ของท่านโดยตรง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68)

ตารางที่ 47 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังความสามารถเพื่อ ประโยชน์ขององค์การ	ระดับความผูกพันต่อองค์การ								
	Baby Boomers			Generation X			Generation Y		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
5. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ที่ ในการทำงานที่ได้รับ มอบหมาย	3.43	.50	มาก	3.22	.62	มาก	3.21	.68	มาก
6. ท่านพร้อมจะทุ่มเท กำลังความสามารถและ เสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อความเจริญก้าวหน้า หรือความมีชื่อเสียงให้กับ องค์การของท่าน	3.43	.53	มาก	3.14	.71	มาก	3.36	.64	มาก
7. ท่านยินดีทำงานนอก เวลาเพื่อให้งานเสร็จทัน ตามเวลากำหนด	3.36	.66	มาก	3.24	.65	มาก	3.36	.62	มาก
8. ท่านยินดีที่จะรับงาน อื่นเพิ่ม แม้จะไม่เกี่ยวกับ หน้าที่ของท่านโดยตรง	3.28	.55	มาก	2.98	.70	มาก	3.07	.72	มาก
9. ท่านมักจะหาวิธี ทำงานใหม่ๆ เพื่อ ปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ ให้ดียิ่งขึ้น	3.16	.55	มาก	3.15	.56	มาก	3.22	.57	มาก
รวม	3.33	.45	มาก	3.15	.52	มาก	3.24	.54	มาก

จากตารางที่ 47 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การสูงสุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) รองลงมาคือบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า

บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พร้อมทุ่มเทกำลังความสามารถและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความมีชื่อเสียงให้กับองค์การ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53) รองลงมาคือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50) ยินดีทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามเวลายกกำหนด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66) ท่านยินดีที่จะรับงานอื่นเพิ่มแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของท่านโดยตรง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55) ในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ยินดีทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามเวลายกกำหนด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เท่ากับ 0.65) รองลงมาคือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64) หาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56) พร้อมทุ่มเทกำลังความสามารถและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความมีชื่อเสียงให้กับองค์กร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71) ในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านยินดีที่จะรับงานอื่นเพิ่ม แม้จะไม่เกี่ยวกับหน้าที่ของท่านโดยตรง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ พร้อมทุ่มเทกำลังความสามารถและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความมีชื่อเสียงให้กับองค์กร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64) รองลงมาคือ ยินดีทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามเวลายกหนด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) หาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68) ในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านยินดีที่จะรับงานอื่นเพิ่ม แม้จะไม่เกี่ยวกับหน้าที่ของท่านโดยตรง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55)

ตารางที่ 48 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความ ผูกพันต่อ องค์การ
10. การทำงานกับองค์การนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.09	.66	มาก
11. ท่านจะปฏิบัติงานอยู่กับองค์การนี้ตลอดไปจนเกษียณอายุราชการ	2.87	.84	ปานกลาง
12. หากมีองค์การอื่นให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่าท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากองค์การแห่งนี้	2.61	.84	ปานกลาง
13. องค์การแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน	2.92	.70	ปานกลาง
รวม	2.87	.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 48 พบว่าระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การทำงานกับองค์การนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66) รองลงมาคือ องค์การแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัว (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70) ปฏิบัติงานอยู่กับองค์การนี้ตลอดไปจนเกษียณอายุราชการ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84) ในด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หากมีองค์การอื่นให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่าก็ไม่คิดจะลาออกจากองค์การแห่งนี้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84)

ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป จำแนกเป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะ คงอยู่เป็นสมาชิกของ องค์การต่อไป	ระดับความผูกพันต่อองค์การ								
	Baby Boomers			Generation X			Generation Y		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
10. การทำงานกับ องค์การนี้เป็นการ ตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.25	.60	มาก	3.02	.65	มาก	3.04	.71	มาก
11. ท่านจะปฏิบัติงานอยู่ กับองค์การนี้ตลอดไปจน เกษียณอายุราชการ	3.43	.62	มาก	2.67	.79	ปาน กลาง	2.65	.87	ปาน กลาง
12. หากมีองค์การอื่นให้ ค่าตอบแทนที่ดีกว่า ท่านก็ไม่คิดจะลาออก จากองค์การแห่งนี้	2.92	.88	ปาน กลาง	2.59	.80	ปาน กลาง	2.41	.79	ปาน กลาง
13. องค์การแห่งนี้ เปรียบเสมือนครอบครัว ของท่าน	3.31	.65	มาก	2.71	.67	ปาน กลาง	2.85	.67	ปาน กลาง
รวม	3.23	.51	มาก	2.75	.52	ปาน กลาง	2.74	.57	ปาน กลาง

จากตารางที่ 49 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปสูงที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) รองลงมาคือบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า

บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ความผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ปฏิบัติงานอยู่กับองค์การนี้ตลอดไปจนเกษียณอายุราชการ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) รองลงมาคือ องค์การแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัว (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65) การทำงานกับองค์การนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60) ในด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หากมีองค์การอื่นให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่าก็ไม่คิดจะลาออกจากองค์การแห่งนี้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า การทำงานกับองค์การนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65) รองลงมาคือ องค์การแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัว (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67) ปฏิบัติงานอยู่กับองค์การนี้ตลอดไปจนเกษียณอายุราชการ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79) ในด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หากมีองค์การอื่นให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่าก็ไม่คิดจะลาออกจากองค์การแห่งนี้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71) รองลงมาคือ องค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัว (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนี้ตลอดไปจนเกษียณอายุราชการ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87) ในด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หากมีองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่าก็ไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79)

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ช่วงปี พ.ศ.เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกักัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกักัน

ตารางที่ 50 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

เพศ	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	95	2.73	.41	0.620	0.536
หญิง	133	2.70	.31		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 50 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแตกต่าง (T-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า (T-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า (มีค่า Sig. = 0.536 และค่า t = 0.620) ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 51 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของช่วงปีพ.ศ.เกิดที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ช่วงปีพ.ศ.เกิด	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.
พ.ศ. 2489 -2507	61	2.76	.31	2.731	0.067
พ.ศ. 2508 – 2523	86	2.64	.35		
พ.ศ. 2524 - 2537	81	2.74	.39		
รวม	228	2.71	.36		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 51 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามช่วงปีพ.ศ.เกิด ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า (มีค่า Sig. = 0.067 และค่า F = 2.731) ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีช่วงปีพ.ศ.เกิดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 52 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	2.77	.30	0.298	0.743
ปริญญาตรี	106	2.70	.33		
สูงกว่าปริญญาตรี	105	2.71	.39		
รวม	228	2.71	.36		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 52 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า (มีค่า Sig. = 0.743 และค่า F = 0.298) ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 53 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

อายุงาน	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.
ต่ำกว่า - 5 ปี	62	2.76	.39	2.830	0.017*
5-10 ปี	53	2.64	.33		
10 - 15 ปี	13	2.77	.35		
15 - 20 ปี	26	2.52	.37		
20 - 25 ปี	27	2.75	.39		
มากกว่า 25 ปี	47	2.79	.29		
รวม	228	2.71	.36		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 53 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามอายุงาน ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า (มีค่า Sig. = 0.017 และค่า F = 2.830) ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางข้างต้นพบว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีช่วงอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบ

ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของช่วงอายุงานออกทีละคู่ โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference (LSD) ดังแสดงในตารางที่ 54

ตารางที่ 54 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference(I-J))						
	Mean	ต่ำกว่า 5ปี	5-10 ปี	11- 15 ปี	15-20 ปี	20-25 ปี	25 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า - 5 ปี	2.76	-	.1199	-.0130	.2376*	.0100	-.0325
5-10 ปี	2.64		-	.1329	.1177	-.1099	-
10 - 15 ปี	2.77			-	.2506*	.0230	.1525*
15 - 20 ปี	2.52				-	-.2276*	-.0195
20 - 25 ปี	2.75					-	-
มากกว่า 25 ปี	2.79						.2701*
							-.0425
							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 54 ผลต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุงานโดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่า กลุ่มอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่ากลุ่มอายุงาน 15 - 20 ปี กลุ่มอายุงาน 5 - 10 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 25 ปี กลุ่มอายุงาน 10 -15 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่ากลุ่มอายุงาน 15 - 20 ปี กลุ่มอายุงาน 15 -20 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 20 - 25 ปี และน้อยกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 25 ปี ส่วนกลุ่มอายุงานอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 55 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับเงินเดือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ระดับเงินเดือน	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.
ต่ำกว่า 15,000 บาท	33	2.68	.34	0.523	0.759
15,001 - 20,000 บาท	36	2.73	.34		
20,001 - 25,000 บาท	46	2.64	.41		
25,001 - 30,000 บาท	33	2.74	.34		
30,001 - 35,000 บาท	30	2.74	.28		
35,000 บาทขึ้นไป	50	2.74	.39		
รวม	228	2.71	.36		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 55 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามระดับเงินเดือน ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า (มีค่า Sig. = 0.759 และค่า F = 0.523) ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 56 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.
ตำแหน่งประเภทบริหาร	6	2.64	.39	1.154	0.328
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ	4	2.42	.29		
ตำแหน่งประเภทวิชาการ	140	2.73	.37		
ตำแหน่งประเภททั่วไป	78	2.70	.34		
รวม	228	2.71	.36		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 56 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า (มีค่า Sig. = 0.328 และค่า F = 1.154) ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 57 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของหน่วยงานที่สังกัดที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig.
กองกลาง	17	2.47	.51	2.995	0.000*
กองการเจ้าหน้าที่	25	2.73	.24		
กองการต่างประเทศ	10	3.03	.33		
กองคลัง	16	2.63	.33		
กองสารนิเทศ	11	2.68	.27		
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	34	2.81	.30		
สถาบันดำรงราชานุภาพ	20	2.74	.35		
สำนักกฎหมาย	10	2.74	.34		
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	11	2.65	.29		
สำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์	16	2.53	.44		
สำนักนโยบายและแผน	26	2.60	.30		
สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด	16	2.90	.38		
กลุ่มตรวจสอบภายใน	4	3.07	.24		
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	2	2.95	.19		
ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงมหาดไทย	7	2.48	.19		
กลุ่มงานอำนวยการปลัดกระทรวง	3	2.93	.32		
รวม	228	2.71	.36		

จากตารางที่ 57 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า (มีค่า Sig. = 0.000 และค่า F = 2.995) ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางข้างต้นพบว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของหน่วยงานที่สังกัดออกทีละคู่ โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) ดังแสดงในตารางที่ 58

ตารางที่ 58 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่ สังกัด	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference(I-J)																
	Mean	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
กองกลาง	2.47	-	< *	< *			< *	< *						< *	< *		< *
กองการ เจ้าหน้าที่	2.73		-	< *													
กองการ ต่างประเทศ	3.03			-	* >	* >		* >		* >	* >	* >					* >
กองคลัง	2.63				-								< *	< *			
กองสารนิเทศ	2.68					-								< *			

หน่วยงานที่ สังกัด	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference (I-J))																
	Mean	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
กลุ่มตรวจสอบ ภายใน	3.07													-		*	
กลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร	2.95														-		
ศูนย์ปฏิบัติการ กระทรวงมหาด ไทย	2.48															-	< *
กลุ่มงาน อำนวยการ ปลัดกระทรวง	2.93																-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 58 ผลต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดโดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่า กองกลาง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน น้อยกว่ากองการเจ้าหน้าที่ กองการต่างประเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด กลุ่มตรวจสอบภายใน และ กลุ่มงานอำนวยการปลัดกระทรวง กองการเจ้าหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน น้อยกว่ากองการต่างประเทศ กองการต่างประเทศ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่ากองคลัง กองสารนิเทศ สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ สำนักนโยบายและแผน และ ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงมหาดไทย กองคลัง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน น้อยกว่าสำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด และ กลุ่มตรวจสอบภายใน กองสารนิเทศ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มตรวจสอบภายใน ศูนย์เทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าสำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ สำนักนโยบายและแผน ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มตรวจสอบภายใน ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงมหาดไทย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มงานอำนวยการปลัดกระทรวง ส่วนหน่วยงานที่สังกัดอื่นๆไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ช่วงปีพ.ศ.เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน และ หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 59 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

เพศ	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	95	3.04	.48	-0.407	0.684
หญิง	133	3.07	.40		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 59 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแตกต่าง (T-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า (T-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า (มีค่า Sig. = 0.684 และค่า t = - 0.407) ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 60 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของช่วงปีพ.ศ.เกิดที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ช่วงปีพ.ศ.เกิด	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.
พ.ศ. 2489 -2507	61	3.26	.41	10.374	0.000*
พ.ศ. 2508 – 2523	86	2.94	.40		
พ.ศ. 2524 - 2537	81	3.03	.44		
รวม	228	3.06	.43		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 60 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามช่วงปีพ.ศ.เกิด ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า (มีค่า Sig. = 0.000 และค่า F = 10.374) ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีช่วงปีพ.ศ.เกิดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางข้างต้นพบว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีช่วงปีพ.ศ.เกิดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของช่วงปีพ.ศ.เกิดออกทีละคู่ โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) ดังแสดงในตารางที่ 61

ตารางที่ 61 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามช่วงปีพ.ศ.เกิด

ช่วงปีพ.ศ.เกิด	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference (I-J))			
	Mean	พ.ศ. 2489	พ.ศ. 2508	พ.ศ. 2524
		-2507	- 2523	- 2537
พ.ศ. 2489 -2507	3.26	-	.3132*	.2237*
พ.ศ. 2508 – 2523	2.94		-	-.0895
พ.ศ. 2524 - 2537	3.03			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 61 ผลต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามช่วงปีพ.ศ.เกิด โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) พบว่า กลุ่มพ.ศ. 2489 – 2507 มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร มากกว่ากลุ่มพ.ศ. 2508 – 2523 และ มากกว่ากลุ่มพ.ศ. 2524 – 2537 ส่วนกลุ่มช่วงปีพ.ศ.เกิดอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 62 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	3.32	.33	4.852	0.009*
ปริญญาตรี	106	2.99	.37		
สูงกว่าปริญญาตรี	105	3.09	.49		
รวม	228	3.06	.43		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 62 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า (มีค่า Sig. = 0.009 และค่า F =4.852) ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางข้างต้นพบว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีช่วงปีพ.ศ.เกิดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของช่วงปีพ.ศ.เกิดออกทีละคู่ โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) ดังแสดงในตารางที่ 63

ตารางที่ 63 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามระดับการศึกษา

ช่วงปีพ.ศ.เกิด	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference(I-J))			
	Mean	ต่ำกว่า ปริญญาดรี	ปริญญาดรี	สูงกว่า ปริญญาดรี
ต่ำกว่าปริญญาดรี	3.32	-	.3291*	.2288*
ปริญญาดรี	2.99		-	.1002
สูงกว่าปริญญาดรี	3.09			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 63 ผลต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) พบว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาดรี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร มากกว่ากลุ่มปริญญาดรี และมากกว่ากลุ่มสูงกว่าปริญญาดรี ส่วนกลุ่มระดับการศึกษาอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 64 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

อายุงาน	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.
ต่ำกว่า - 5 ปี	62	2.96	.45	5.798	0.000*
5-10 ปี	53	3.02	.40		
10 - 15 ปี	13	2.91	.43		
15 - 20 ปี	26	2.89	.37		
20 - 25 ปี	27	3.17	.39		
มากกว่า 25 ปี	47	3.31	.40		
รวม	228	3.06	.43		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 64 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามอายุงาน ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า (มีค่า Sig. = 0.000 และค่า F = 5.798) ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางข้างต้นพบว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีช่วงอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของช่วงอายุงานออกทีละคู่ โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) ดังแสดงในตารางที่ 65

ตารางที่ 65 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference(I-J))						
	Mean	ต่ำกว่า 5ปี	5-10 ปี	11- 15 ปี	15-20 ปี	20-25 ปี	25 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า - 5 ปี	2.96	-	-.0625	.0525	.0643	-.2074*	-
5-10 ปี	3.02		-	.1150	.1268	-.1449	.3482*
10 - 15 ปี	2.91			-	.0117	-.2718*	-
15 - 20 ปี	2.89				-	-.2180*	.2857*
20 - 25 ปี	3.17					-	-
มากกว่า 25 ปี	3.31						.4007*
							-
							.4126*
							-.1408
							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 65 ผลต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุงานโดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) พบว่า กลุ่มอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 20 - 25 ปี และน้อยกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 25 ปี กลุ่มอายุงาน 5 -10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 25 ปี กลุ่มอายุงาน 10-15 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 20 - 25 ปี และน้อยกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 25 ปี กลุ่มอายุงาน 15-20 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 20 - 25 ปี และน้อยกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 25 ปี ส่วนกลุ่มอายุงานอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 66 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับเงินเดือนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ระดับเงินเดือน	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.
ต่ำกว่า 15,000 บาท	33	2.90	.41	2.265	0.049*
15,001 - 20,000 บาท	36	3.12	.40		
20,001 - 25,000 บาท	46	2.98	.45		
25,001 - 30,000 บาท	33	3.03	.35		
30,001 - 35,000 บาท	30	3.11	.42		
35,000 บาทขึ้นไป	50	3.18	.48		
รวม	228	3.06	.43		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 66 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามระดับเงินเดือน ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า (มีค่า Sig. = 0.049 และค่า F =2.265) ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางข้างต้นพบว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีช่วงอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของช่วงอายุงานออกทีละคู่ โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) ดังแสดงในตารางที่ 67

ตารางที่ 67 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference(I-J))						
	Mean	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001 - 20,000	20,001 - 25,000	25,001 - 30,000	30,001 - 25,000	35,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	2.90	-	-.2288*	-.0882	-.1399	-.2100	-.2803*
15,001-20,000 บาท	3.12		-	.1407	.0890	.0188	-.0515
20,001-25,000 บาท	2.98			-	-.0517	-.1219	-.1920*
25,001-30,000 บาท	3.03				-	-.0702	-.1404
30,001-35,000 บาท	3.11					-	-.0703
35,000 บาทขึ้นไป	3.18						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 67 ผลต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับเงินเดือนโดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) พบว่า กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่ากลุ่มรายได้ 35,000 บาทขึ้นไป กลุ่มรายได้ 20,001 - 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่ากลุ่มรายได้ 35,000 บาทขึ้นไป ส่วนกลุ่มระดับเงินเดือนอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 68 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อความผูกพัน
ต่อองค์กร

ตำแหน่งงาน	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig.
ตำแหน่งประเภทบริหาร	6	2.92	.52	0.387	0.763
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ	4	3.04	.53		
ตำแหน่งประเภทวิชาการ	140	3.05	.44		
ตำแหน่งประเภททั่วไป	78	3.09	.41		
รวม	228	3.06	.43		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 68 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า (มีค่า Sig. = 0.763 และค่า F = 0.387) ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 69 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของหน่วยงานที่สังกัดที่มีต่อความ
ผูกพันต่อองค์กร

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig.
กองกลาง	17	2.86	.57	4.134	0.000*
กองการเจ้าหน้าที่	25	3.19	.33		
กองการต่างประเทศ	10	3.08	.34		
กองคลัง	16	3.10	.36		

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig.
กองสารนิเทศ	11	2.99	.40		
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร	34	3.22	.42		
สถาบันดำรงราชานุภาพ	20	3.16	.39		
สำนักกฎหมาย	10	3.18	.33		
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	11	3.10	.40		
สำนักตรวจราชการและเรื่องราว ร้องทุกข์	16	2.65	.37		
สำนักนโยบายและแผน	26	2.77	.41		
สำนักพัฒนาและส่งเสริมการ บริหารราชการจังหวัด	16	3.27	.23		
กลุ่มตรวจสอบภายใน	4	3.46	.40		
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	2	3.50	.71		
ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงมหาดไทย	7	2.82	.36		
กลุ่มงานอำนวยการปลัดกระทรวง	3	3.21	.35		
รวม	228	3.06	.43		

จากตารางที่ 69 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า (มีค่า Sig. = 0.000 และค่า F = 4.134) ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางข้างต้นพบว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของหน่วยงานที่สังกัดที่ละคู่ โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) ดังแสดงในตารางที่ 70

ตารางที่ 70 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่ สังกัด	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference (I-J))																	
	Mean	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
กองกลาง	2.86	-	< *				< *	< *	< *					< *	< *	< *		
กองการ เจ้าหน้าที่	3.19										*	*						*
กองการ ต่างประเทศ	3.08			-							*	*						
กองคลัง	3.10				-						*	*						
กองสารนิเทศ	2.99					-					*			< *				
ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร	3.22						-				*	*						*

หน่วยงานที่ สังกัด	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference(I-J))																
	Mean	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
สถาบันตำรา ชานภาพ	3.16							-			*	*					
สำนักกฎหมาย	3.18							-			*	*					
สำนักงาน คณะกรรมการ มาตรฐานการ บริหารงาน บุคคลส่วน ท้องถิ่น	3.10								-		*	*					
สำนักตรวจ ราชการและ เรื่องราวร้อง ทุกข์	2.65										-		< *	< *	< *		< *
สำนักนโยบาย และแผน	2.77												-	< *	< *	< *	
สำนักพัฒนาและ ส่งเสริมการ บริหารราชการ จังหวัด	3.27													-			* >
กลุ่มตรวจสอบ ภายใน	3.46														-		* >

หน่วยงานที่ สังกัด	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference (I-J))																
	Mean	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
กลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร	3.50														-	*	
ศูนย์ปฏิบัติการ กระทรวงมหาดไทย	2.82															-	
กลุ่มงาน อำนวยการ ปลัดกระทรวง	3.21																-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 70 ผลต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดโดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) พบว่า กองกลาง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่ากองการเจ้าหน้าที่ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักกฎหมาย สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด กลุ่มตรวจสอบภายใน และ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กองการเจ้าหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าสำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ สำนักนโยบายและแผน และ ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงมหาดไทย กองการต่างประเทศ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าสำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ และ สำนักนโยบายและแผน กองคลัง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าสำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ และ สำนักนโยบายและแผน กองสารนิเทศ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าสำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ และ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่ากลุ่มตรวจสอบภายใน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าสำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ สำนักนโยบายและแผน และ ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงมหาดไทย สถาบันดำรงราชานุภาพ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

มากกว่าสำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ และ สำนักนโยบายและแผน สำนักกฎหมาย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ มากกว่าสำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ และ สำนักนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ มากกว่าสำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ และ สำนักนโยบายและแผน สำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ น้อยกว่าสำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และ กลุ่มงานอำนวยความสะดวก สำนักงานนโยบายและแผน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ น้อยกว่าสำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด กลุ่มตรวจสอบภายใน และ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ มากกว่าศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงมหาดไทย กลุ่มตรวจสอบภายใน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ มากกว่าศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงมหาดไทย กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ มากกว่าศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงมหาดไทย ส่วนหน่วยงานที่สังกัดอื่นๆไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ตารางที่ 71 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	.3725	.000 **	ค่อนข้างต่ำ
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	.4323	.000 **	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	.5603	.000 **	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.4734	.000 **	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการทางสังคม	.4916	.000 **	ปานกลาง
ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	.4306	.000 **	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ	.2622	.000 **	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	.5869	.000 **	ปานกลาง
รวม	0.6650	.000 **	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาดไทยในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคม ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.4916 จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในระดับปานกลางและ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบูรณาการทางสังคม มีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง มหาดไทยเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.4306 จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง มหาดไทยในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.2622 จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความ สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีระดับ มากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำเช่นเดียวกัน

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.5869 จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในระดับปานกลางและ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบต่อ สังคมมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง มหาดไทยเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 72 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers)

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	.2355	.068	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	.3750	.003 **	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	.5818	.000 **	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.4712	.000 **	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการทางสังคม	.4945	.000 **	ปานกลาง
ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	.3189	.012 *	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ	.0732	.575	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	.6383	.000 **	ค่อนข้างสูง
รวม	.5884	.000 **	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 72 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.5884 จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอกับความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.068 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.2355 จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.003 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.3750 จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำเช่นเดียวกัน

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.5818 จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.4712 จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคม ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.4945 จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบูรณาการทางสังคมมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.012 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.3189 จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำเช่นเดียวกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.575 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.0732 จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers)

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.6383 จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูงเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 73 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	.2414	.025*	ค่อนข้างต่ำ
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	.5722	.000 **	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	.5772	.000 **	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.5151	.000 **	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการทางสังคม	.5690	.000 **	ปานกลาง
ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	.4869	.000 **	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ	.2840	.008 **	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	.5655	.000 **	ปานกลาง
รวม	.6760	.000 **	ค่อนข้างสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 73 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.6760 จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูงเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

เอ็กซ์ (Generation X) ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบูรณาการทางสังคมมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.4869 จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.008 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.2840 จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำเช่นเดียวกัน

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.5655 จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 74 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	.4954	.025*	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	.3560	.001 **	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	.5636	.000 **	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.4421	.000 **	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการทางสังคม	.4797	.000 **	ปานกลาง
ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	.5006	.000 **	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ	.2702	.015 *	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	.6239	.000 **	ค่อนข้างสูง
รวม	.7020	.000 **	ค่อนข้างสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 74 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.7020 จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูงเช่นเดียวกัน

สมมติฐานที่ 4

คุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ได้แก่ ด้านทำงานเป็นทีม ด้านจงรักภักดี ด้านมีประสบการณ์ และ ด้านมีความรู้ความสามารถ คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ได้แก่ ด้านขออิสระ ด้านปรับตัวได้ดี ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอและด้านคิดนอกกรอบ และ คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ได้แก่ ด้านมองโลกในแง่ดี ด้านเก่งเทคโนโลยี และ ด้านมีทักษะหลากหลาย

ตารางที่ 75 ตารางแสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ตัวแปรในการพยากรณ์	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน						
	B	Std. Error	Beta	t	Sig	F	Sig
ค่าคงที่	2.234	.308		7.264	.000	2.078	0.096
ด้านทำงานเป็นทีม	.066	.089	.151	.739	.463		
ด้านจงรักภักดี	-.080	.106	-.141	-.756	.453		
ด้านมีประสบการณ์	-.001	.141	-.002	-.006	.995		
ด้านมีความรู้ความสามารถ	.183	.137	.310	1.335	.187		
R = 0.360, R Square = 0.129, Adjuster R Square = 0.067							
Std. Error of the Estimate = 0.30205 F =2.078 Sig = 0.096							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 75 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.096 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig มีค่ามากกว่า 0.05) จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ไม่ส่งผลต่อตัวแปรตามคือระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กล่าวคือ ไม่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 76 ตารางแสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ตัวแปรในการพยากรณ์	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน						
	B	Std. Error	Beta	t	Sig	F	Sig
ค่าคงที่	1.748	.282		6.203	.000	8.391	0.000*
ด้านขอบอิสระ	-.045	.075	-.062	-.595	.553		
ด้านปรับตัวได้ดี	.304	.100	.397	3.055	.003*		
ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	-.258	.077	-.411	-	.001*		
				3.341			
ด้านคิดนอกกรอบ	.270	.085	.380	3.187	.002*		
R = 0.540, R Square = 0.291, Adjuster R Square = 0.256							
Std. Error of the Estimate = 0.30563 F =8.319 Sig = 0.000							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 76 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) จึงสามารถสรุปได้ว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว คือคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.291 สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรได้ร้อยละ 29.1 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Beta) พบว่าด้านปรับตัวได้ดี (Beta = 0.397) ด้านคิดนอกกรอบ (Beta = 0.380) ในทิศทางบวก ส่วนด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Beta = - 0.411) มีทิศทางลบ ส่งผลให้คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) มีอิทธิพลส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ทำให้ทราบว่าคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านปรับตัวได้ดี และด้านคิดนอกกรอบ ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในทางลบ(กลับกัน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 77 ตารางแสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างคุณลักษณะเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ตัวแปรในการพยากรณ์	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน						
	B	Std. Error	Beta	t	Sig	F	Sig
ค่าคงที่	1.113	.297		3.747	.000	10.540	0.000*
ด้านมองโลกในแง่ดี	.192	.094	.237	2.039	.045*		
ด้านเก่งเทคโนโลยี	.110	.080	.158	1.386	.170		
ด้านมีทักษะหลากหลาย	.192	.087	.265	2.218	.029*		
R = 0.540, R Square = 0.291, Adjuster R Square = 0.263							
Std. Error of the Estimate = 0.33049 F = 10.540 Sig = 0.000							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 77 ผลการวิเคราะห์สมการเชิงถดถอยพหุคูณ พบว่าผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) จึงสามารถสรุปได้ว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว คือคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.291 สามารถอธิบายได้ว่า คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรได้ร้อยละ 29.1 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Beta) พบว่าด้านมีทักษะหลากหลาย (Beta = 0.265) ด้านมองโลกในแง่ดี (Beta = 0.237) ในทิศทางบวก ส่งผลทำให้คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีอิทธิพลส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ทำให้ทราบว่าคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ด้านมีทักษะหลากหลาย ด้านมองโลกในแง่ดี ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในด้านเก่งเทคโนโลยี (Beta = 0.158) พบว่า (Sig มีค่ามากกว่า 0.05) จึงทำให้ด้านเก่งเทคโนโลยี ไม่ทำให้เกิดอิทธิพลส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5

คุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ได้แก่ ด้านทำงานเป็นทีม ด้านจงรักภักดี ด้านมีประสบการณ์ และ ด้านมีความรู้ความสามารถ คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ได้แก่ ด้านชอบอิสระ ด้านปรับตัวได้ดี ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอและด้านคิดนอกกรอบ และ คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ได้แก่ ด้านมองโลกในแง่ดี ด้านเก่งเทคโนโลยี และ ด้านมีทักษะหลากหลาย

ตารางที่ 78 ตารางแสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ตัวแปรในการพยากรณ์	ระดับความผูกพันต่อองค์กร						
	B	Std. Error	Beta	t	Sig	F	Sig
ค่าคงที่	1.597	.321		4.980	.000	11.184	0.000*
ด้านทำงานเป็นทีม	-.015	.093	-.027	-.165	.870		
ด้าน จงรักภักดี	-.012	.111	-.016	-.108	.914		
ด้านมีประสบการณ์	.258	.147	.366	1.758	.048*		
ด้านมีความรู้ความสามารถ	.275	.143	.357	1.926	.049*		
R = 0.666, R Square = 0.444, Adjuster R Square = 0.404							
Std. Error of the Estimate = 0.31483 F =11.184 Sig = 0.000							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 78 ผลการวิเคราะห์สมการเชิงถดถอยพหุคูณ พบว่าผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว คือคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers)

ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือระดับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.444 สามารถอธิบายได้ว่า คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร และสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรได้ร้อยละ 44.4 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Beta) พบว่าด้านมีประสบการณ์ (Beta = 0.366) และ ด้านมีความรู้ความสามารถ (Beta = 0.357) ในทิศทางบวก ส่งผลทำให้คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีอิทธิพลส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ทำให้ทราบว่าคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ด้านมีประสบการณ์ และ ด้านมีความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ ในด้านทำงานเป็นทีม (Beta = -0.027) และด้านจงรักภักดี(Beta = -0.016) พบว่า (Sig มีค่ามากกว่า 0.05) จึงทำให้ด้านทำงานเป็นทีม และด้านจงรักภักดีไม่ทำให้เกิดอิทธิพลส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 79 ตารางแสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ตัวแปรในการพยากรณ์	ระดับความผูกพันต่อองค์กร						
	B	Std. Error	Beta	t	Sig	F	Sig
ค่าคงที่	1.174	.307		3.824	.000	10.563	0.000*
ด้านขอบอิสระ	.092	.082	.112	1.122	.265		
ด้านปรับตัวได้ดี	.478	.108	.550	4.402	.000*		
ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	-.101	.084	-.143	-	.232		
				1.205			
ด้านคิดนอกกรอบ	.083	.092	.103	.897	.372		
R = 0.585, R Square = 0.343, Adjuster R Square = 0.310							
Std. Error of the Estimate = 0.33290 F =10.563 Sig = 0.000							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 79 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) จึงสามารถสรุปได้ว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว คือคุณลักษณะของเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือระดับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.343 สามารถอธิบายได้ว่า คุณลักษณะของเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร และสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรได้ร้อยละ 34.3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Beta) พบว่าด้านปรับตัวได้ดี (Beta = 0.550) ในทิศทางบวก ส่งผลให้คุณลักษณะของเจนเนอเรชันเอ็กซ์ มีอิทธิพลส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ทำให้ทราบว่าคุณลักษณะของเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) ด้านปรับตัวได้ดี ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณลักษณะของเจนเนอเรชันเอ็กซ์ ในด้านชอบอิสระ (Beta =0.112) ด้านคิดนอกกรอบ (Beta =.102) และด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Beta = -0.143) พบว่า (Sig มีค่ามากกว่า 0.05) จึงทำให้ด้านชอบอิสระ ด้านคิดนอกกรอบ และด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 80 ตารางแสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณลักษณะเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ตัวแปรในการพยากรณ์	ระดับความผูกพันต่อองค์กร						
	B	Std. Error	Beta	t	Sig	F	Sig
ค่าคงที่	.816	.304		2.683	.009	18.723	0.000*
ด้านมองโลกในแง่ดี	.266	.096	.289	2.753	.007*		
ด้านเก่งเทคโนโลยี	.128	.082	.162	1.573	.120		
ด้านมีทักษะหลากหลาย	.279	.089	.339	3.140	.002*		
R = 0.649, R Square = 0.422, Adjuster R Square = 0.399							
Std. Error of the Estimate = 0.33842 F =18.723 Sig = 0.000							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 80 ผลการวิเคราะห์สมการเชิงถดถอยพหุคูณ พบว่าผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) จึงสามารถสรุปได้ว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว คือคุณลักษณะของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือระดับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.422 สามารถอธิบายได้ว่า คุณลักษณะของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร และสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรได้ร้อยละ 42.2 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Beta) พบว่าด้านมีทักษะหลากหลาย (Beta = 0.339) ด้านมองโลกในแง่ดี (Beta = 0.289) ในทิศทางบวก ส่งผลทำให้ด้านคุณลักษณะของเจนเนอเรชันวาย มีอิทธิพลส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ทำให้ทราบว่าด้านคุณลักษณะของเจนเนอเรชันวายด้านมีทักษะหลากหลาย และ ด้านมองโลกในแง่ดี ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านคุณลักษณะของเจนเนอเรชันวาย ในด้านเก่งเทคโนโลยี (Beta =0.162) พบว่า (Sig มีค่ามากกว่า 0.05) จึงทำให้ด้านเก่งเทคโนโลยี ไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 81 ตารางสรุปผลสมมติฐานการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ภาพรวมการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ช่วงปีพ.ศ.เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	ผลการพิสูจน์สมมติฐาน
เพศ		✓*	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ช่วงปีพ.ศ.เกิด		✓*	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ระดับการศึกษา		✓*	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
อายุงาน	✓* (Sig=0.017)		เป็นไปตามสมมติฐาน
ระดับเงินเดือน		✓*	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ตำแหน่งงาน		✓*	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
หน่วยงานที่สังกัด	✓* (Sig=0.000)		เป็นไปตามสมมติฐาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุงาน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ภาพรวมการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ช่วงปีพ.ศ.เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	ผลการพิสูจน์สมมติฐาน
เพศ		✓*	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ช่วงปีพ.ศ.เกิด	✓* (Sig=0.000)		เป็นไปตามสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	✓* (Sig=0.009)		เป็นไปตามสมมติฐาน
อายุงาน	✓* (Sig=0.000)		เป็นไปตามสมมติฐาน
ระดับเงินเดือน	✓* (Sig=0.049)		เป็นไปตามสมมติฐาน
ตำแหน่งงาน		✓*	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
หน่วยงานที่สังกัด	✓* (Sig=0.000)		เป็นไปตามสมมติฐาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ช่วงปีพ.ศ.เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศ และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาพรวมการทดสอบสมมติฐานที่ 3

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร					
	เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers)		เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)		เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)	
	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ		✓*	✓*		✓*	
			(Sig=0.025)		(Sig=0.025)	
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	✓*		✓*		✓*	
	(Sig=0.003)		(Sig=0.000)		(Sig=0.001)	
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	✓*		✓*		✓*	
	(Sig=0.000)		(Sig=0.000)		(Sig=0.000)	
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓*		✓*		✓*	
	(Sig=0.000)		(Sig=0.000)		(Sig=0.000)	
ด้านการบูรณาการทางสังคม	✓*		✓*		✓*	
	(Sig=0.000)		(Sig=0.000)		(Sig=0.000)	
ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	✓*		✓*		✓*	
	(Sig=0.012)		(Sig=0.000)		(Sig=0.000)	
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ		✓*	✓*		✓*	
			(Sig=0.000)		(Sig=0.015)	
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	✓*		✓**		✓**	
	(Sig=0.000)		(Sig=0.000)		(Sig=0.000)	
รวม	ปานกลาง*		ค่อนข้างสูง*		ค่อนข้างสูง*	
	(Sig=0.000)		(Sig=0.000)		(Sig=0.000)	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาพรวมการทดสอบสมมติฐานที่ 4

คุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ได้แก่ ด้านทำงานเป็นทีม ด้านจงรักภักดี ด้านมีประสบการณ์ และ ด้านมีความรู้ความสามารถ คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ได้แก่ ด้านขอบอิสระ ด้านปรับตัวได้ดี ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอและด้านคิดนอกกรอบ และ คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ได้แก่ ด้านมองโลกในแง่ดี ด้านเก่งเทคโนโลยี และ ด้านมีทักษะหลากหลาย

ตัวแปรในการพยากรณ์ ด้านคุณลักษณะ	ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน					
	เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers)		เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)		เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)	
	ส่งผล	ไม่ ส่งผล	ส่งผล	ไม่ ส่งผล	ส่งผล	ไม่ ส่งผล
ด้านทำงานเป็นทีม		✓*				
ด้านจงรักภักดี		✓*				
ด้านมีประสบการณ์		✓*				
ด้านมีความรู้ ความสามารถ		✓*				
ภาพรวม		✓*				
ด้านขอบอิสระ				✓*		
ด้านปรับตัวได้ดี			✓*(Sig=0.003)			
ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ			✓*(Sig=0.000)			
ด้านคิดนอกกรอบ			✓*(Sig=0.002)			
ภาพรวม			✓*(Sig=0.000)			
ด้านมองโลกในแง่ดี					✓*(Sig=0.045)	
ด้านเก่งเทคโนโลยี						✓*
ด้านมีทักษะหลากหลาย					✓*(Sig=0.029)	
ภาพรวม					✓*(Sig=0.000)	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณลักษณะของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์สทุกด้านไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ด้านปรับตัวได้ดี ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และด้านคิดนอกกรอบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านชอบอิสระไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายด้านมองโลกในแง่ดี และด้านมีทักษะหลากหลายส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเก่งเทคโนโลยีไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาพรวมการทดสอบสมมติฐานที่ 5

คุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ได้แก่ ด้านทำงานเป็นทีม ด้านจงรักภักดี ด้านมีประสบการณ์ และ ด้านมีความรู้ความสามารถ คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ได้แก่ ด้านชอบอิสระ ด้านปรับตัวได้ดี ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอและด้านคิดนอกกรอบ และ คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ได้แก่ ด้านมองโลกในแง่ดี ด้านเก่งเทคโนโลยี และ ด้านมีทักษะหลากหลาย

ตัวแปรในการ พยากรณ์ ด้านคุณลักษณะ	ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร					
	เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers)		เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)		เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)	
	ส่งผล	ไม่ ส่งผล	ส่งผล	ไม่ ส่งผล	ส่งผล	ไม่ ส่งผล
ด้านทำงานเป็นทีม		✓*				
ด้านจงรักภักดี		✓*				
ด้านมี ประสบการณ์	✓*(Sig=0.048)					
ด้านมีความรู้ ความสามารถ	✓*(Sig=0.049)					
ภาพรวม	✓*(Sig=0.000)					

ตัวแปรในการ พยากรณ์ ด้านคุณลักษณะ	ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร					
	เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers)		เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)		เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)	
	ส่งผล	ไม่ ส่งผล	ส่งผล	ไม่ ส่งผล	ส่งผล	ไม่ ส่งผล
ด้านชอบอิสระ				✓*		
ด้านปรับตัวได้ดี			✓*(Sig=0.000)			
ด้านพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ				✓*		
ด้านคิดนอกกรอบ				✓*		
ภาพรวม			✓*(Sig=0.000)			
ด้านมองโลกในแง่ดี					✓* (Sig=0.007)	
ด้านเก่งเทคโนโลยี						✓*
ด้านมีทักษะ หลากหลาย					✓* (Sig=0.002)	
ภาพรวม			✓*(Sig=0.000)			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณลักษณะของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์สด้านมีประสบการณ์ และด้านความรู้ความสามารถส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความจงรักภักดีไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ด้านปรับตัวได้ดีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านชอบอิสระ ด้านคิดนอกกรอบ และด้านพัฒนาตนเองไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายด้านมองโลกในแง่ดี และด้านมีทักษะหลากหลายส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเก่งเทคโนโลยีไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคลากรต่างวัย คุณภาพชีวิตการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จากคำถามปลายเปิด

คำถามที่ 1 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของท่านหรือไม่ และอย่างไร

บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นว่า คุณลักษณะของบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ที่มีความจงรักภักดี ชอบทำงานเป็นทีม

มีประสบการณ์ และ มีความรู้ความสามารถนั้น บางครั้งในด้านของความจงรักภักดีอาจจะไม่เป็น อย่างนั้นก็เป็นได้ เนื่องจากการที่ตนเองอยู่กับองค์กรเป็นเวลานานอาจไม่ใช่มาจากความจงรักภักดี แต่เพราะอายุที่มากขึ้นจึงยากที่จะหางานใหม่ได้ และบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ก็อาจจะมีความรู้หรือเก่งเทคโนโลยีก็ได้ ถ้าเขามีความสนใจ

บุคลากรเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นว่า คุณลักษณะของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ที่มีคุณลักษณะ คือ ชอบอิสระ ปรับตัวได้ดี พัฒนาการตนเองอยู่เสมอ และ คิดนอกกรอบเป็นสิ่งที่เขามี อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลง ทางด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) จะเป็นบุคคลที่อยู่ตรงกลางระหว่างบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) และบุคลากรกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ทำให้ตนเองต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาก่อให้เกิดทักษะการปรับตัวที่ดี

บุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นว่า คุณลักษณะของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) โดยมีคุณลักษณะ คือ มองโลกในแง่ดี เก่งเทคโนโลยี และ มีทักษะหลากหลายนั้น อาจไม่เป็นเช่นนั้นเสมอไป เพราะด้วยอายุที่น้อยทำให้ความสามารถในด้านต่างๆยังไม่มากพอ เช่น ความชำนาญด้านคอมพิวเตอร์สำหรับการทำงาน ยังขาดทักษะในการนำมาใช้ เช่น โปรแกรม Microsoft Excel Photoshop เป็นต้น

คำถามที่ 2 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของท่านหรือไม่ และอย่างไร

บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นว่า การจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น สิ่งสำคัญคือ ผู้บังคับบัญชา กล่าวคือผู้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นธรรมในการให้ความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งการที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความรักใคร่ สามัคคีกัน และต้องสร้างค่านิยมการรักองค์กร จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

บุคลากรเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นว่า การจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นธรรมในการแต่งตั้งตำแหน่งงาน ให้กับบุคลากร องค์กรต้องมีความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการพัฒนาบุคลากร อยู่เสมอ เช่น มีการจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ

บุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นว่า องค์กรควรจะต้องพิจารณากำหนดแนวเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับคนในองค์กรอย่าง ชัดเจนและควรใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้าง ความผูกพันในระยะยาว

คำถามที่ 3 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรของท่านหรือไม่ และอย่างไร

บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นว่า ควรปรับปรุงสิ่งแวดล้อมภายในที่ทำงานให้น่าอยู่และต้องการให้มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น มีห้องออกกำลังกาย ห้องพยาบาล สวัสดิการร้านค้า สถานที่รับเลี้ยงเด็ก จัดให้มีรถรับส่งบุคลากร ควรมีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกซ้อมอัคคีภัย ต้องมีความเป็นธรรมในการให้ความดีความชอบแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ในเรื่องของรายได้บุคลากรควรมีงบประมาณสนับสนุนให้กับบุคลากร เช่น เบี้ยขยัน สำหรับคนที่ทำงานดี ไม่เคยลา ฯลฯ เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับผู้บังคับบัญชา

บุคลากรเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นว่า ควรปรับปรุงสิ่งแวดล้อมภายในที่ทำงานให้น่าอยู่เช่น ปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ พร้อมทั้งมีการจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น มีห้องออกกำลังกาย ห้องพยาบาล จัดให้มีรถบริการ มีการเตรียมความพร้อมในด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อยากให้มีการอบรมสัมมนาให้ความรู้เพื่อใช้ในการพัฒนาตนเอง ควรมีงบประมาณสนับสนุนให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับผู้บังคับบัญชา ในด้านค่าตอบแทนนั้น ปัจจุบันค่าครองชีพสูงทำให้ไม่สมดุลกับเงินเดือนที่ได้รับ

บุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นว่า ควรมีการปรับปรุงอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งต้องการให้มีการเพิ่มจำนวนพนักงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (เนื้องาน) ที่มีอยู่ในด้านค่าตอบแทนนั้น ปัจจุบันค่าครองชีพสูงทำให้ไม่สมดุลกับเงินเดือนที่ได้รับ ในด้านการทำงานมีความภูมิใจในการทำงานสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพราะเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมั่นคง และ อยากให้มีการอบรมสัมมนาให้ความรู้ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเวลาทำงานมากยิ่งขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่มีทั้งคำถามปลายเปิดและคำถามปลายปิดที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยทำการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 เป็นผู้ที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2508 - 2523 จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 มีตำแหน่งงานประเภทวิชาการ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 และสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของบุคลากรต่างวัย คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

1. **คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers)** จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านจงรักภักดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55) รองลงมาคือ ด้าน

มีประสบการณ์ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) และด้านทำงานเป็นทีม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72) สำหรับคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านมีความรู้ความสามารถ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53

2. **คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)** จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านปรับตัวได้ดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) รองลงมาคือ ด้านชอบอิสระ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) และด้านคิดนอกกรอบ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39) สำหรับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56)

3. **คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)** จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านมองโลกในแง่ดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47) รองลงมาคือ ด้านเก่งเทคโนโลยี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55) สำหรับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านมีทักษะหลากหลาย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53)

4. **คุณภาพชีวิตการทำงาน** จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31) รองลงมาคือ บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39) และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า

บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับมากประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) ด้านการบูรณาการทางสังคม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40) ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40) และด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับมากประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) ด้านการบูรณาการทางสังคม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับมากประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59) ด้านการบูรณาการทางสังคม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62)

ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.19 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52)

5. **ความผูกพันต่อองค์กร** จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ปานกลาง โดยบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41) รองลงมาคือ บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า

บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51) สำหรับความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับมากประกอบด้วย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51) และ

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54) และ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47) สำหรับความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57)

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า อายุงาน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ ช่วงปีพ.ศ.เกิด ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ช่วงปีพ.ศ.เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศ และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยทั้งสามกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนี้

บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.5884$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูงคือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($r = 0.6383$) สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับ

ปานกลางคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($r = 0.5818$) ด้านการบูรณาการทางสังคม ($r = 0.4945$) และ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r = 0.4712$) สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างต่ำคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($r = 0.3750$) และ ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($r = 0.3189$) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($r = 0.2355$) และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ($r = 0.0732$)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.6760$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($r = 0.5772$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($r = 0.5722$) ด้านการบูรณาการทางสังคม ($r = 0.5690$) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($r = 0.5655$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r = 0.5151$) และ ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($r = 0.4869$) สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างต่ำคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ($r = 0.2840$) และ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($r = 0.2414$)

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.7020$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูงคือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($r = 0.6239$) สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($r = 0.5636$) ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($r = 0.5006$) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($r = 0.4954$) ด้านการบูรณาการทางสังคม ($r = 0.4797$) และ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r = 0.4421$) สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างต่ำคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($r = 0.3560$) และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ($r = 0.2702$)

4. คุณลักษณะของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ด้านมีประสบการณ์ และด้านความรู้ความสามารถส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความจงรักภักดีไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณลักษณะของเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) ด้านปรับตัวได้ดีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านขอบอิสระ ด้านคตินอกกรอบ และด้านพัฒนาตนเองไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณลักษณะของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ด้านมองโลกในแง่ดี และด้านมีทักษะหลากหลายส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเก่งเทคโนโลยีไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ประกอบด้วย ด้านทำงานเป็นทีม ด้านจงรักภักดี ด้านมีประสบการณ์ ด้านมีความรู้ความสามารถ ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณลักษณะของเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) ด้านปรับตัวได้ดี ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และด้านคตินอกกรอบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านขอบอิสระไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณลักษณะของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ด้านมองโลกในแง่ดี และด้านมีทักษะหลากหลายส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเก่งเทคโนโลยีไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 เป็นผู้ที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2508-2523 จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 106 คิดเป็นร้อยละ 46.5 มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 มีตำแหน่งงานประเภทวิชาการ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 และสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 จะเห็นว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงเพราะการทำงานในสายงานหลักของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ล้วนเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียด รอบคอบในการทำงาน โดยงานส่วนมากจะเป็นการจัดทำงานเกี่ยวกับงานเอกสาร งานพัสดุ งานสารบรรณ และในยุคสมัยปัจจุบันก็เปิดโอกาสให้แก่ผู้หญิงได้มีบทบาทในการทำงาน

มากยิ่งขึ้นกว่าสมัยก่อน ทั้งนี้บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจะเป็นผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2508-2523 ซึ่งอยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) เป็นส่วนมากอันเนื่องมาจากบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2489 – 2507 ซึ่งอยู่ในกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ได้เกษียณอายุราชการไปแล้วบางส่วนและกำลังจะเกษียณอายุราชการในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าตามอายุราชการที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการพ.ศ. 2494 มาตรา 19 ที่กำหนดให้ข้าราชการซึ่งมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ต้องพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ส่วนบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2524 – 2537 ซึ่งอยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ก็ต้องรอให้กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส ได้เกษียณอายุราชการไปก่อน และรอให้สำนักงานกพ.ได้เปิดตำแหน่งอัตราข้าราชการใหม่เพิ่มเติม ส่งผลให้สองกลุ่มนี้มีจำนวนน้อยกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ทั้งนี้บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป เนื่องจากคุณสมบัติของผู้สมัครสอบเข้ารับราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยโดยมากจะกำหนดวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี เมื่อบุคลากรมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจึงส่งผลให้บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงานประเภทวิชาการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. 2551 ตามมาตรา 46 ที่กำหนดไว้และจะเห็นได้ว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพราะ มีจำนวนบุคลากรมากที่สุดในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของบุคลากรต่างวัย คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

1. คุณลักษณะของบุคลากรต่างวัย

จากการวิจัยพบว่า **คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers)** ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ ด้านมีประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และด้านทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 สำหรับคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านมีความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) อยู่ในระดับมากทั้งหมด

แสดงว่า บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จะมีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถ ทำงานเป็นทีม และมีความจงรักภักดีสูง สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การจนกระทั่งเกษียณอายุ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ (ญัฐฐา ผุดผ่อง, 2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานและกลุ่มเงินเนอเรชั่นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ลักษณะพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกลุ่มเบบี้บูมเมอร์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งคุณลักษณะจะแสดงออกมาเป็นลักษณะพฤติกรรมการทำงาน ทำให้บุคลากรกลุ่มนี้เป็นบุคลากรที่สำคัญเพราะมีความรู้ความสามารถและมีการสั่งสมประสบการณ์การทำงานมาอย่างยาวนาน ทำให้มีความชำนาญในงาน สามารถแก้ไขปัญหา และทำงานให้ลุล่วงไปได้ตามวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากทราบถึงแนวทางหรือวิธีการทำงานให้สำเร็จลุล่วงจากประสบการณ์ที่ผ่านมา

จากการวิจัยพบว่า **คุณลักษณะของเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)** ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านปรับตัวได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 รองลงมาคือ ด้านชอบอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และด้านคิดนอกกรอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 สำหรับคุณลักษณะของเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรกลุ่มเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีคุณลักษณะของเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) อยู่ในระดับมากทั้งหมดแสดงว่า บุคลากรกลุ่มเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจะมี มีการปรับตัวได้ดี ชอบอิสระ คิดนอกกรอบ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรกลุ่มเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) เป็นกลุ่มที่มีการปรับตัวต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐฐา ผุดผ่อง (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานและกลุ่มเงินเนอเรชั่นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ลักษณะพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกลุ่มเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X โดยรวมอยู่ในระดับสูง)

จากการวิจัยพบว่า**คุณลักษณะของเงินเนอเรชั่นวาย (Generation Y)** ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของเงินเนอเรชั่นวาย (Generation Y) อยู่ใน

ระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านมองโลกในแง่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 รองลงมาคือ ด้านเก่งเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 สำหรับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านมีทักษะหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมดแสดงว่า บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จะมีมองโลกในแง่ดี เก่งเทคโนโลยี และมีทักษะหลากหลายสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) จะได้รับอิทธิพลจากการเข้ามาของเทคโนโลยีใหม่ๆ จากที่การติดต่อสมัยก่อนจะมีความยากลำบากแต่ในปัจจุบันเทคโนโลยีได้ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับสิ่งต่างๆได้เป็นอย่างมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ (ณัฐฐา ผุดผ่อง, 2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานและกลุ่มเจนเนอเรชั่นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ลักษณะพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 รองลงมาคือ บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 ตามลำดับ เนื่องจากบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) เป็นกลุ่มคนที่มีความรู้ประสบการณ์ (Bell N. S. and M. Narz., 2007) มักจะดำรงตำแหน่งระดับสูงในองค์กรหรือทำงานมานาน ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในการทำงาน สามารถทำงานได้ดีอันเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงาน ส่วนบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เป็นบุคลากรที่กำลังจะเข้ามาทดแทนอัตรากำลังเดิม ซึ่งปัจจุบันอาชีพราชการกำลังเป็นที่ต้องการของนักศึกษาจบใหม่เพราะมีความมั่นคงในงาน และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) เป็นวัยที่กำลังทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับชีวิต ถือได้ว่าเป็นวัยที่กำลังก่อร่างสร้างตัว ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายมากมาย ต้องแบ่งเวลาระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และเมื่อดูค่าสถิติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จะเห็นได้ว่าเมื่อพิจารณารายด้านแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า

บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับมากประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 และด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับมากประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับมากประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.19 จะเห็นได้ว่าทั้งบุคลากรทั้ง 3 เจนเนอเรชั่น จะมีคุณภาพชีวิตการ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมากที่สุด อันเนื่องมาจากรูปแบบองค์กรที่เป็นภาครัฐ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยก็มีค่านิยมว่า “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ทำให้ได้ทำหน้าที่ที่ใกล้ชิดและดูแลประชาชนได้มากที่สุด ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่

ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีค่าน้อยที่สุด ซึ่งตรงกับ (ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์, 2548) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีค่าน้อยที่สุด

3. ความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ปานกลาง โดยบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 รองลงมาคือ บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 อันเนื่องมาจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป กล่าวคือ บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่เป็นนิสิตหรือนักศึกษาที่กำลังจบใหม่มีค่านิยมที่เปลี่ยนไปในการเลือกอาชีพในการทำงาน ปัจจุบันอาชีพราชการจึงถือเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงและเป็นอาชีพที่รองรับความผันผวนของสภาวะการทางเศรษฐกิจได้ดี คล้องกับนียดา ผุยเจริญ (2545) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า

บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 สำหรับความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับมากประกอบด้วย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับมากประกอบด้วย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 สำหรับความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 แสดงให้เห็นว่า สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีแนวโน้มที่จะสูญเสียทรัพยากรบุคคลไปได้

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ เพศ ช่วงปีพ.ศ.เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า อายุงาน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่ากลุ่มอายุงานที่มากกว่า 25 ปีเป็นช่วงอายุงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีที่สุดเพราะเป็นกลุ่มคนที่มีความรู้ ประสบการณ์ และทำงานมานาน ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในการทำงาน ด้านหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันอันเนื่องมาจากลักษณะงานที่แตกต่างกัน และรูปแบบภาระงาน ซึ่งพบว่ากลุ่มตรวจสอบภายในมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีที่สุด ส่วนเพศ ช่วงปีพ.ศ.เกิด ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ เพศ ช่วงปีพ.ศ.เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ช่วงปีพ.ศ.เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน เพราะบุคลากรต้องการสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับชีวิต มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง ด้านอายุงานพบว่า อายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เพราะเป็นบุคลากรที่เพิ่งจะได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ดังนั้นจึงมีความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในชีวิต ส่วนด้านเพศ และตำแหน่งงานไม่แตกต่างกันมี

ความสอดคล้องกับผลการวิจัยของอุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์ (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และระดับตำแหน่ง ที่ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วนเพศที่ต่างกัน ไม่ทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และปัจจัยด้านงานทั้ง 5 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจขององค์การ การพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่มในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่ม โดยในบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางและค่อนข้างสูงก็จะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ดีขึ้น การที่คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างสูงคือการที่ข้าราชการทหารทุกคนมีความสุขในการทำงาน สามารถร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี รับรู้และเข้าใจเป้าหมายในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรให้ดีขึ้นไปด้วย มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของชนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูงและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 คุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส ได้แก่ ด้านทำงานเป็นทีม ด้านจงรักภักดี ด้านมีประสบการณ์ และด้านมีความรู้ความสามารถไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ด้านปรับตัวได้ดี ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และด้านคิดนอกกรอบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะบุคลากรจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน ตลอดจนทักษะใหม่ๆในการปฏิบัติงาน เพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อองค์การ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น ส่วนด้านชอบอิสระไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ด้านมองโลกในแง่ดี และด้านมีทักษะหลากหลายส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะเป็นคนมีความสามารถหลากหลายจึงมีโอกาสดำเนินงานหลายอย่าง เมื่อได้รับโอกาสจึงทำให้มีความสุขในการทำงาน ส่วนด้านเก่งเทคโนโลยีไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 คุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส ด้านมีประสบการณ์ และด้านความรู้ความสามารถส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพราะคนที่มีความรู้ ประสบการณ์ จะเกิดความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ผลงานออกมาดี ส่งผลต่อการให้รางวัลทั้งในรูปแบบที่เป็นเงินและไม่เป็นเงิน เช่น คำชมจากหัวหน้างาน ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความจงรักภักดีไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ **คุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์** ด้านปรับตัวได้ดีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพราะบุคลากรจะสามารถรับมือกับโอกาสต่างๆที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี ก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน ตลอดจนทักษะใหม่ๆในการปฏิบัติงาน เพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อองค์การ ส่งผลให้ผลงานออกมาดี มีความสุขในการทำงาน ส่วนด้านชอบอิสระ ด้านคิดนอกกรอบ และด้านพัฒนาตนเองไม่ส่งผลต่อความผูกพัน และ**คุณลักษณะกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย** ด้านมองโลกในแง่ดี และด้านมีทักษะหลากหลายส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การเพราะเป็นคนมีความสามารถหลากหลายจึงมีโอกาสดำเนินงานหลายอย่าง เมื่อได้รับโอกาสจึงทำให้มีความสุขในการทำงานและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ส่วนด้านเก่งเทคโนโลยีไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะทางการวิจัย

5.3.1.1 ควรส่งเสริมและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งพบว่ามีความเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเฉพาะบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) และกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพที่มีความเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเฉพาะบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาควรจัดสรรสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการจัดสวัสดิการต่างๆเช่น รถบริการ สถานที่ออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อนทานอาหาร เพื่อให้ข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

5.3.1.2 ควรส่งเสริมและปรับปรุงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยเฉพาะบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาบุคลากรต่างวัยออกเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรมีความเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องต้องมีการอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร เพื่อให้บุคลากรขับเคลื่อนการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

5.3.1.3 ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่มซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ป้องกันปัญหาการขาดแคลนบุคลากรขององค์กรในอนาคตที่จะเกิดจากการโอนย้ายหรือการเกษียณก่อนเวลาที่กำหนด รวมถึงการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร

5.3.1.4 ส่งเสริมคุณลักษณะของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ คุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ กลุ่มเจนเนอเรชันวาย ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องจึงต้องเข้าใจความแตกต่างกันของบุคลากร ให้ถ่องแท้ (Diversity Management) จะทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไปได้

5.3.1.5 สำหรับบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เรื่องเงินเดือนที่เก็บออมสำหรับอนาคตซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ควรจัดสรรสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรไว้กับองค์กร เพราะกลุ่มบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) กำลังจะเข้ามาทดแทนอัตรากำลังของบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) ในอนาคต

5.3.1.6 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) นั้น ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ กับด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง ดังนั้น การเพิ่มเงินเดือนย่อมไม่重要的事情ต่อบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) แต่การสร้างความภูมิใจในงานในหน้าที่ย่อมเป็นสิ่งที่สำคัญต่อบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจึงควรส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อป้องกันปัญหาการเกษียณก่อนเวลาที่กำหนด รวมถึงการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร

5.3.1.7 ควรส่งเสริมคุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) ด้านปรับตัวได้ดี ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และด้านคิดนอกกรอบ เพราะบุคลากรจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน ตลอดจนทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

5.3.1.8 ควรส่งเสริมคุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ด้านมองโลกในแง่ดี และด้านมีทักษะหลากหลาย เพราะเป็นคนมีความสามารถหลากหลายจะมีโอกาสได้ทำงานหลายอย่าง เมื่อได้รับโอกาสจึงทำให้มีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

5.3.1.9 ควรส่งเสริมคุณลักษณะของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ด้านมีประสบการณ์ และด้านความรู้ความสามารถ เพราะคนที่มีความรู้ ประสบการณ์ จะเกิดความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ผลงานออกมาดี ส่งผลต่อการให้รางวัลทั้งในรูปแบบที่เป็นเงินและไม่เป็นเงิน เช่น คำชมจากหัวหน้างาน ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

5.3.1 ข้อเสนอแนะวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1.1 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากบุคลากรต่างวัยหรือเจนเนอเรชัน (Generation) ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เช่น สภาพแวดล้อมภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ภาวะผู้นำ เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรต่อไป

5.3.1.2 ในด้านประชากรควรมีการวิจัยที่มีกลุ่มตัวอย่างหรือประชากรที่แตกต่างจากบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เช่น องค์กรรัฐวิสาหกิจ องค์กรเอกชน เพื่อนำผลวิจัยที่ได้มาวิเคราะห์หาความแตกต่าง และเป็นการเปรียบเทียบผลวิจัยในครั้งนี้ อันจะก่อให้เกิดความชัดเจนและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสม

5.3.1.3 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานเป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- Albert Karl G. Stress and the quality of working in stress and the manager making it work life for you. New Jersey: Prentice hall Inc, 1979.
- Allen N. J. and J. P. Meyer. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology 63 (1990): 1-18.
- Arsenault, P. M. Validating generation differences: A legitimate diversity and leadership issue. Journal of Leadership and organization Development 25 (2004):
- Bell N. S. and M. Narz. Meeting the Challenges of Age Diversity in the Workplace. The CPA Journal 77 (2007): 56-59.
- Bruce W.M. and J.W. Blackburn. Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Resource Professionals. Westport: Quorum Books, 1992.
- Buchanan B. Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. Administrative Science Quarterly 19 (1974): 533-546.
- Cascio, W. F. Managing human resources: productivity, quality of work life profits. Boston: Irwin/McGraw-Hill, 1998.
- Council, C. L. Bridging the Generation Gap. [Online]. 2001. Available from: www.corporateleadershipcouncil.com [2015 ,Feburary 25]
- Cummings, T. G., and Worley, C.G.,. Organization Development and Change. 6. Ohio: South western College Publishing, 1997.
- Dessler, G. Writing Job Descriptions. London: Prentice-Hall, 1997.
- Edward L. Gubman. Aligning strategy and people to achieve extraordinary results. McGraw-Hill, 1998.
- Eisner, S. P. Managing Generation Y. SAM Advanced Management Journal 70 (2005): 4-15.
- Favero, L. W. a. R. G. H. Generational Perspectives in the Workplace: Interpreting the Discourses That Constitute Women's Struggle to Balance Work and Life. Business Communication 49 (2012): 332-356.

- George J. M. and G. R. Jones. Understanding and Managing Organizational Behavior. Massachusetts: Addison-Wesley, 1999.
- Glass, A. Understanding generational differences for competitive. Industrial and Commercial Training 39 (2007): 98-103.
- Greenberg J. and R. A. Baron. Behavior in organizations : understanding and managing the human side of work. Upper Saddle River: Prentice-Hall International, 2000.
- Hackman R. J. and L. J. Suttle. Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organization Change. Santa Monica: Goodyear Publishing, 1977.
- Hannay M. and C. Fretwell. The higher education Workplace: meeting the needs of multiple generations. Higher Education Journal 10 (2010): 1-12.
- Hass B. K. A Multidisciplinary Concept Analysis of Quality of Life. Western Journal of Nursing Research (1999): 728.
- Hellriegel, D. a. J. W. S. Organizational Behavior. 10. Australia: Thomson South-Western, 2004.
- Herscovitch L. and Meyer J. P. Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. Journal of Applied Psychology 87 (2002): 474-487.
- Hodgetts, R. M. Modern Human Relations at Work. 8. Texas: Harcourt, 2002.
- Hughes, K. D., Lowe, G., and Schellenberg, G.,. Men's and Women's Quality of Life in the New Canadian Economy. [Online]. 2003. Available from: <http://cprn.org/doc.cfm?=65&l=en> [2015 ,October 20]
- Huse, E. F., and T.G. Cummings.,. Organization Development and Change. 3. Minnesota: West Publishing, 1985.
- Levickaite R. Generations x, y, z: How social networks form the concept of the world without borders (the case of Lithuania). Limes 3 (2010): 170-183.
- Lewin D. Collectivity bargaining and the quality of work life. Organizational dynamics (1981): 37-53.
- Lok and Crawford. The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: A cross-national comparison. Journal of Management Development (2004): 321-338.
- Macky K. , G. D., and Forsyth S.,. Generational differences at work: Introduction and overview. Journal of Managerial Psychology 23 (2008): 857-861.

- McKenna, E. F. Business Psychology & Organizational Behavior: A Student Handbook. Philadelphia: Psychology Press Ltd, 2000.
- Mello J.A. Strategic of Human Resource. 3. South-Western: Cengage Learning, 2011.
- Meyer J. P., et al. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. Journal of Vocational Behavior 61 (2002): 20-52.
- Miner, J. B. Industrial-organizational psychology. New York: McGraw-Hill, 1992.
- Mondy, R. W., and Noe, R.M.,. Human Resource Management. New York: Prentice Hall, 1996.
- Newstrom J. W. Organizational Behavior: Human Behavior at Work. 11. Massachusetts: McGraw-Hill/Irwin, 2002.
- Orem D. Nursing : Concepts of Practice. St. Louis: Mosby, 2001.
- Petroulas, E., D. Brown, and H. Sundi.,. Generational Characteristics and Their Impact on Preference for Management Control Systems. Australian Accounting Review 20 (2010): 221-240.
- Reynolds L. A. Communicating Total Rewards to the Generations. Benefits Quarterly 21 (2005): 13-17.
- Robbins S. P. Organizational Behavior. 9. New Jersey: Prentice Hall, 2001.
- Sahoo C. K. and S. Mishra. A Framework towards Employee Engagement: The PSU Experience. ASCI Journal of Management 42 (2012): 94-112.
- Schermerhorn J. R. Organizational Behavior. 8. New York: Wiley, 2003.
- Schoch T. Turning the Ship Around with a Four-Generation Crew. Information Management Journal 46 (2012): 25-29.
- Spector P. E. Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice. New York: John Wiley & Son, 1996.
- Stark, M. D., A. M. Kirk, and R. Bruhn.,. Generational Differences as a Determinant of Women's Perspectives on Commitment. Adultspan Journal 11 (2012): 112-122.
- Steers, R. M. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly 22 (1977): 46-56.

Sweeney P. D. and D. B. McFarlin. Organizational Behavior: Solutions for Management. Massachusetts: McGraw-Hill Irwin, 2002.

Taro Yamane. Statistics: An Introductory Analysis. 3. Newyork: Harper and Row Publication, 1973.

The Society for Human Resource Management. SHRM Research Department. the United States of America: 2008.

UNESCO. Quality of life: An Orientation to Population Education. Bangkok: UNESCO, 1993.

Walton R. E. The Quality of Working Life. New York: The Free Press, 1975.

World Health Organization. The World Health Organization Quality of Life Assessment. The World Health Organization, 1995.

Zhan L. Quality of Life : An Orientation and Measurement Issues. Journal of Advanced (1992):

กมลทิพย์ ผจญภัย. การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยก่อนและหลังการแปรรูปเป็นบริษัท ทศท.คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2547.

กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทยในชนบท. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์, 2555.

ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์. ความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

เจตสุภา ลลิตอนันต์พงศ์. การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

ชัชวาลย์ ทัดศิวัช. คุณภาพชีวิตการทำงาน: องค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร. รัฐสภาสาร 58 (2553): 71-121.

ณัฐภา ผุด่อง. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานและกลุ่มเจเนอเรชั่นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บริหารธุรกิจ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2556.

- ณัฐญา มานะกิจ. ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น: กรณีศึกษาข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บริหารธุรกิจ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2554.
- เดชะวัฒน์ไพศาล, เ. เจนเนอเรชั่นวัยกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. จุฬาลงกรณ์วารสาร 20 (2551): 53-56.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. การรับรู้คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวัยและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่างเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ในองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ 31 (2552): 2-8.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.
- ธงชัย สันติวงษ์. การวางแผนเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. ไทยวัฒนาพานิช: กรุงเทพมหานคร, 2540.
- ธณัฐชา รัตนพันธ์. การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- นียดา มุขเจริญ. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- บุญชัย พงษ์รุ่งทรัพย์. ผสมผสานการบริหารในทุกเจนเนอเรชั่นคอลัมน์ [ออนไลน์]. 2552. แหล่งที่มา: www.prachachat.net [25 กุมภาพันธ์ 2558]
- บุญแสง ชีระภากร. การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการ 25 (2533): 5-12.
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์ 2550.
- ผจญ เฉลิมสาร. คุณภาพชีวิตการทำงาน. Productivity World 2 (2540): 24-25.
- พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง

- ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. 7. กรุงเทพมหานคร: สำนัก
ทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.
- พิชารุช เฟื่องทอง. Generation Y กับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานเพื่อประชาชน. วารสารข้าราชการ
54 (2552): 66-71.
- พิชิต เทพวรรณ. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2554.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และไชยนันท์ ปัญญาศิริ. ความพึงพอใจในงานและ
ความผูกพันต่อองค์กร : ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย. 2.
กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2552.
- มนตรี แก้วด้วง. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิต
การทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.
- รัชฎา อสินธิสกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง. การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นวาย
(Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,
โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2548.
- วิภาดา คุปตานนท์. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
รังสิต, 2544.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. เอกสารรายงานการศึกษาโครงการพัฒนาระบบ
เงินเดือน ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจ และคุณภาพชีวิตข้าราชการ : การศึกษาเพื่อพัฒนาเกณฑ์
มาตรฐานตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตข้าราชการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล,
2553.
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. มาตรฐานระบบ
บริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน. สมุทรสาคร: สำนักพิมพ์ก๊อตเนส, 2552.
- สมจิต หนูเจริญกุล. การดูแลตนเอง : ศาสตร์และศิลป์การพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: วี.เจ.พรินติ้ง,
2544.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจเทรตติ้ง, 2533.
- สมยศ นาวิการ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ 1991, 2545.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. รายงานการศึกษาระบบเจ้าหน้าที่สัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนนันทบุรี. นนทบุรี: บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่งจำกัด, 2550.
- สุธินี เดชะตา. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- สุวิมล ตีรกานันท์. การประเมินโครงการ: แนวทางสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการประเมินและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547.
- เสนาะ ดิยาวาร์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์, 2543.
- อมรรัตน์ อ่อนนุช. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.
- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2551.
- อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

 <p>ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Department of Public Administration Faculty of Political Science, Chulalongkorn University</p>	<p>โครงการหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) Master of Public Administration Program (MPA)</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">กระทรวงมหาดไทย</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">วันที่ 18 พ.ค. 2558</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">เลขที่ 18436</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">เวลา</td> </tr> </table>	กระทรวงมหาดไทย	กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	วันที่ 18 พ.ค. 2558	เลขที่ 18436	เวลา
กระทรวงมหาดไทย							
กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย							
วันที่ 18 พ.ค. 2558							
เลขที่ 18436							
เวลา							
<p>ที่ ศธ 0512.15/136</p> <p style="text-align: right;">15 พฤษภาคม 2558</p>							
<p>เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์</p> <p>เรียน ปลัดกระทรวงมหาดไทย</p> <p>ด้วย นางสาวพลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ เลขประจำตัว 5680615024 นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “เงินเนอเรชั่นกับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย” ทางภาควิชาและหลักสูตรฯ ประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้นางสาวพลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ ได้รับอนุญาตให้เข้าเก็บข้อมูลใน 2 ลักษณะคือ</p>							
<ol style="list-style-type: none"> 1. ขอทราบข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนรวมของข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในเขตกรุงเทพมหานครในปี พ.ศ. 2557 แบ่งตามเงินเนอเรชั่น (ช่วงอายุจำแนกตามปีเกิด ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้) 2. ขออนุญาตให้นิสิตแจกแบบสอบถามการวิจัย เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิชาการและพิสูจน์สมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและเงินเนอเรชั่นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน (นิสิตจะนำส่งแบบสอบถามการวิจัย ภายหลังจากที่ทราบจำนวนประชากร และนิสิตสามารถนำมากำหนดสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างได้อย่างครบถ้วน) 							
<p>ทั้งนี้ น.ส.พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ จะเป็นผู้เข้ามาติดต่อกับท่านด้วยตัวเอง หากทางหน่วยงานของท่านมีข้อสงสัยประการใด ขอให้โปรดติดต่อนิสิตได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 084-7477684 , E-mail : aum_ploy@hotmail.com และมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัตสรค์ วงศ์ทองดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา หมายเลขโทรศัพท์ 081-8678940 , E-mail: sirapatsorn@gmail.com</p>							
<p>จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์กับนิสิตปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ภาคในเวลาทำการ) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง</p>							
<p>ขอแสดงความนับถือ</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อร่าม ศิริพันธุ์) หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์และ ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตร</p>							
<p>นางสาวพลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ โทร. 08-4747-7684</p>	<p style="text-align: right;">๒๓๓๕๙</p>						

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

1. คุณลักษณะของคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers)

ข้อความ	ค่าความ เชื่อมั่น
ปฏิบัติตามกฎกติกา	
1. ท่านเคารพในกฎระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่ง ที่องค์การกำหนดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	.8593
2. ท่านมักจะทำงานตามกฎกติกาอย่างเคร่งครัด	.8587
จงรักภักดี	
3. ท่านคิดว่าจะอยู่กับองค์การนี้จนกระทั่งเกษียณอายุ	.8600
4. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การแห่งนี้	.8600
มุ่งมั่น ทุ่มเท	
5. ท่านมุ่งมั่นกับการทำงาน ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์การอย่างมาก	.8600
6. ท่านให้ความสำคัญกับผลงาน แม้จะต้องใช้ความพยายามอย่างมากและเวลานานกว่าจะประสบผลสำเร็จ	.8600

2. คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)

ข้อความ	ค่าความ เชื่อมั่น
ชอบอิสระ	
1. ท่านไม่ชอบให้ผู้อื่นมากำหนดแนวทางในการทำงานของท่าน	.8691
2. ท่านชอบที่จะมีอิสระในการทำงาน	.8714
รักษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	
3. ท่านสามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี	.8695
4. ท่านมองว่างานเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น	.8691
ปรับตัวได้ดี	
5. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี	.8695
6. ท่านเปิดกว้าง รับข้อมูลใหม่ๆ และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	.8684
สนใจเทคโนโลยี	
7. ท่านสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ใหม่ๆในการทำงานอยู่เสมอ	.8684
8. ท่านเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ๆที่เข้ามาได้ดี	.8684
กล้าได้กล้าเสีย	

ข้อความ	ค่าความเชื่อมั่น
9. ท่านยอมรับได้หากมีความเสี่ยงในการทำงานของท่านอยู่บ้างแต่จะได้รับผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่า	.8684
10. ท่านกล้าที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้แตกต่างจากการทำงานเดิมๆเพื่อประสิทธิภาพของงานที่ดีขึ้น	.8684

3. คุณลักษณะของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y)

ข้อความ	ค่าความเชื่อมั่น
ปรับตัวได้ดี	
1. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี	.8489
2. ท่านเปิดกว้าง รับข้อมูลใหม่ๆ และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	.8502
ทำงานเป็นทีม	
3. ท่านเชื่อมั่นในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานสามารถบรรลุตามเป้าหมายต่างๆได้	.8507
4. การทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมีความสำเร็จในการทำงาน	.8503
ไม่ผูกพันต่อองค์กร	
5. หากมีองค์กรอื่นให้ข้อเสนอด้านค่าตอบแทนที่ดีกว่าท่านก็จะไปทำงานที่องค์กรนั้น	.8526
6. ท่านไม่คิดว่าจะอยู่กับองค์กรนี้จนกระทั่งเกษียณอายุ	.8544
พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	
7. ท่านต้องการเรียนรู้ อบรม สัมมนา อยู่เสมอ	.8492
8. ท่านมักจะหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อมาพัฒนาตนเอง	.8498
เชื่อมั่นในตนเอง	
9. ท่านมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง	.8485
10. ท่านให้ความสำคัญกับการคิดด้วยตนเองมากกว่าการปฏิบัติตามคำสั่ง	.8521
เก่งเทคโนโลยี	
11. ท่านสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.8498
12. ท่านมักจะมีเทคนิคต่างๆในการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น	.8483
กล้าได้กล้าเสีย	
13. ท่านยอมรับได้หากมีความเสี่ยงในการทำงานของท่านอยู่บ้างแต่จะได้รับผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่า	.8486

14. ท่านกล้าที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้แตกต่างจากการทำงานเดิมๆเพื่อประสิทธิภาพของงานที่ดีขึ้น	.8497
มีทักษะหลากหลาย	
15. ท่านมีทักษะหลากหลายและมีความสามารถทำงานได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน	.8479
16. ท่านสามารถนำทักษะอื่นๆที่ท่านมีมาช่วยในการทำงานของท่านได้	.8494

4. ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	
1. การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรจะเป็นแนวทางให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	.8545
2. ท่านมักเล่าเรื่ององค์กรของท่านไปในทางที่ดีให้กับบุคคลอื่นฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	.8542
3. หากมีบุคคลมาตำหนิหรือวิจารณ์องค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย ท่านจะรีบชี้แจงและแก้ไขข้อมูลที่เสื่อมเสียนั้นทันที	.8549
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้	.8554
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	
5. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	.8562
6. ท่านพร้อมจะทุ่มเทกำลังความสามารถและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความมีชื่อเสียงให้กับองค์กรของท่าน	.8550
7. ท่านยินดีทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามเวลากำหนด	.8576
8. ท่านยินดีที่จะรับงานอื่นเพิ่ม แม้จะไม่เกี่ยวกับหน้าที่ของท่านโดยตรง	.8571
9. ท่านมักจะหาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น	.8562
ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	
10. การทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	.8561
11. ท่านจะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนี้ตลอดไปโดยไม่คิดจะลาออกหรือย้ายไปองค์กรอื่น	.8571

ข้อความ	ค่าความ เชื่อมั่น
12. หากมีองค์การอื่นให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากองค์การแห่งนี้	.8536
13. องค์การแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน	.8537

5. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อความ	ค่าความ เชื่อมั่น
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	
1. ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน	.8528
2. ท่านได้เงินเดือนอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	.8535
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอจ่ายรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	.8525
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต	.8536
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน	.8514
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	
6. องค์การของท่านให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมากขึ้น	.8549
7. ในการปฏิบัติงานของท่าน มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นพิษภัยต่อสุขภาพ	.8545
8. องค์การของท่านมีการกวดขันเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุอย่างเข้มงวด	.8542
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	
9. ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะที่ท่านมีอยู่นั้น มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน	.8564
10. งานที่ท่านทำอยู่สามารถช่วยให้ท่านมีโอกาสในพัฒนาความรู้ความสามารถของตัวท่านเองได้	.8559
11. ท่านสามารถขอความรู้ ขอคำแนะนำหรือคำปรึกษากับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานได้	.8541
12. องค์การของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	.8551
13. องค์การของท่านเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้	.8540

ข้อความ	ค่าความ เชื่อมั่น
ความสามารถในการทำงาน เช่น การดูงาน การอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น	
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	
14. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	.8520
15. โอกาสที่ท่านจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ	.8522
16. องค์กรของท่านมีตำแหน่งงานพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	.8522
17. ท่านรู้สึกว่าการทำอยู่มีความมั่นคง	.8569
ด้านการบูรณาการทางสังคม	
18. ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ	.8530
19. ท่านและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	.8558
20. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานได้	.8558
21. องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	.8539
ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมเหตุสมผล	.8551
23. ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	.8553
24. องค์กรของท่านมีนโยบายข้อบังคับที่เป็นธรรม	.8513
25. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	.8552
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ	
26. การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน	.8542
27. ท่านมักจะไม่ทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน	.8552
28. ท่านมีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน	.8540
29. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย	.8535

ข้อความ	ค่าความ เชื่อมั่น
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	
30. ท่านมีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับองค์กรภายนอก	.8548
31. องค์กรของท่านปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พอใจต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องและผู้มารับบริการ	.8551
32. องค์กรภายนอกให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน	.8552
33. องค์กรของท่านมีส่วนช่วยให้ประเทศชาติสามารถพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นได้	.8542

** ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .8147



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

เรื่อง “เจเนเนอเรชันกับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและเจเนเนอเรชันที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยผลการศึกษาที่ได้จะเป็นพื้นฐานความรู้ เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องได้พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่มเจเนเนอเรชัน ซึ่งจะนำไปสู่การธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปได้ โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. กลุ่มของผู้ที่ตอบแบบสอบถามคือ **ข้าราชการ** ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 7 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (ตอบเฉพาะผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489-2507)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของเจเนเนอเรชันเอ็กซ์ (ตอบเฉพาะผู้ที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2508-2523)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของเจเนเนอเรชันวาย (ตอบเฉพาะผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524-2537)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะ

การตอบแบบสอบถามชุดนี้ ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ เนื่องจากมุ่งนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่มีผลเสียต่อท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
นางสาวพลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (ผู้วิจัย)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน

เพศ

- () ชาย () หญิง

ช่วงปีพ.ศ.ที่เกิด

- () พ.ศ. 2489-2507 () พ.ศ. 2508-2523 () พ.ศ. 2524-2537

ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
() ปริญญาโท () ปริญญาเอก

อายุงาน (ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย)

- () ต่ำกว่า 5 ปี () 5-10 ปี () 11-15 ปี
() 16-20 ปี () 21-25 ปี () มากกว่า 25 ปี

ระดับเงินเดือน

- () ต่ำกว่า 15,000 บาท () 15,000 - 20,000 บาท
() 20,001 - 25,000 บาท () 25,001 - 30,000 บาท
() 30,001 - 35,000 บาท () มากกว่า 35,000 บาท

ตำแหน่งงาน

- () ตำแหน่งประเภทบริหาร () ตำแหน่งประเภทอำนวยการ
() ตำแหน่งประเภทวิชาการ () ตำแหน่งประเภททั่วไป

หน่วยงานที่สังกัด

- () กองกลาง
() กองการเจ้าหน้าที่
() กองการต่างประเทศ
() กองคลัง
() กองสารนิเทศ
() ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
() สถาบันดำรงราชานุภาพ
() สำนักกฎหมาย
() สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

- () สำนักตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์
- () สำนักนโยบายและแผน
- () สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด
- () กลุ่มตรวจสอบภายใน
- () กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- () ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงมหาดไทย
- () กลุ่มงานอำนวยการปลัดกระทรวง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers)

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว (ตอบเฉพาะผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489-2507)

- ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คุณลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers)	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ปฏิบัติตามกฎกติกา				
1. ท่านเคารพในกฎระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่ง ที่ องค์การกำหนดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ				
2. ท่านมักจะทำงานตามกฎกติกาอย่างเคร่งครัด				
จงรักภักดี				
3. ท่านคิดว่าจะอยู่กับองค์กรนี้จนกระทั่งเกษียณอายุ				
4. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้				
มุ่งมั่น ทุ่มเท				
5. ท่านมุ่งมั่นกับการทำงาน ทุ่มเทให้กับการทำงานและ องค์กรอย่างมาก				
6. ท่านให้ความสำคัญกับผลงาน แม้จะต้องใช้ความ พยายามอย่างมากและเวลานานกว่าจะประสบผลสำเร็จ				

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว (ตอบเฉพาะผู้ที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2508-2523)

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับมาก

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ขอบอิสระ				
1. ท่านไม่ชอบให้ผู้อื่นมากำหนดแนวทางในการทำงานของท่าน				
2. ท่านชอบที่จะมีอิสระในการทำงาน				
รักษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว				
3. ท่านสามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี				
4. ท่านมองว่างานเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น				
ปรับตัวได้ดี				
5. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี				
6. ท่านเปิดกว้าง รับข้อมูลใหม่ๆ และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน				
สนใจเทคโนโลยี				
7. ท่านสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ใหม่ๆในการทำงานอยู่เสมอ				
8. ท่านเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ๆที่เข้ามาได้ดี				
กล้าได้กล้าเสีย				

คุณลักษณะของเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X)	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
9. ท่านยอมรับได้หากมีความเสี่ยงในการทำงานของท่านอยู่บ้างแต่จะได้รับผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่า				
10. ท่านกลัวที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้แตกต่างจากการทำงานเดิมๆเพื่อประสิทธิภาพของงานที่ดีขึ้น				

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y)

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว (ตอบเฉพาะผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524-2537)

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับมาก

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คุณลักษณะของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y)	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ปรับตัวได้ดี				
1. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี				
2. ท่านเปิดกว้าง รับข้อมูลใหม่ๆ และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน				
ทำงานเป็นทีม				
3. ท่านเชื่อมั่นในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานสามารถบรรลุตามเป้าหมายต่างๆได้				
4. การทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมีความสำเร็จในกาทำงาน				

คุณลักษณะของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y)	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ไม่ผูกพันต่อองค์กร				
5. หากมีองค์กรอื่นให้ข้อเสนอด้านค่าตอบแทนที่ดีกว่า ท่านก็จะไปทำงานที่องค์กรนั้น				
6. ท่านไม่คิดว่าจะอยู่กับองค์กรนี้จนกระทั่งเกษียณอายุ				
พัฒนาตนเองอยู่เสมอ				
7. ท่านต้องการเรียนรู้ อบรม สัมมนา อยู่เสมอ				
8. ท่านมักจะหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อมาพัฒนาตนเอง				
เชื่อมั่นในตนเอง				
9. ท่านมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง				
10. ท่านให้ความสำคัญกับการคิดด้วยตนเองมากกว่าการ ปฏิบัติตามคำสั่ง				
เก่งเทคโนโลยี				
11. ท่านสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ				
12. ท่านมักจะมีเทคนิคต่างๆในการใช้เทคโนโลยีมาช่วย ในการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น				
กล้าได้กล้าเสีย				
13. ท่านยอมรับได้หากมีความเสี่ยงในการทำงานของท่าน อยู่บ้างแต่จะได้รับผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่า				
14. ท่านกล้าที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้แตกต่าง จากการทำงานเดิมๆเพื่อประสิทธิภาพของงานที่ดีขึ้น				
มีทักษะหลากหลาย				
15. ท่านมีทักษะหลากหลายและมีความสามารถทำงานได้ หลายๆอย่างในเวลาเดียวกัน				
16. ท่านสามารถนำทักษะอื่นๆที่ท่านมีมาช่วยในการ ทำงานของท่านได้				

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร				
1. การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรจะเป็นแนวทางให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น				
2. ท่านมักเล่าเรื่ององค์กรของท่านไปในทางที่ดีให้กับบุคคลอื่นฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย				
3. หากมีบุคคลมาตำหนิหรือวิจารณ์องค์กรของท่านในทางเสีย ท่านจะรีบชี้แจงและแก้ไขข้อมูลที่เสียเหล่านั้นทันที				
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้				
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร				
5. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย				
6. ท่านพร้อมจะทุ่มเทกำลังความสามารถและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความมีชื่อเสียงให้กับองค์กรของท่าน				
7. ท่านยินดีทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามเวลากำหนด				

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
8. ท่านยินดีที่จะรับงานอื่นเพิ่ม แม้จะไม่เกี่ยวกับหน้าที่ของท่านโดยตรง				
9. ท่านมักจะหาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงงานที่ได้รับมอบให้ดียิ่งขึ้น				
ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป				
10. การทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง				
11. ท่านจะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป โดยไม่คิดจะลาออกหรือย้ายไปองค์กรอื่น				
12. หากมีองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้				
13. องค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน				

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง				
1. ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน				
2. ท่านได้เงินเดือนอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ				
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน				
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต				
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน				
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ				
6. องค์กรของท่านให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมากขึ้น				
7. ในการปฏิบัติงานของท่าน มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นพิษภัยต่อสุขภาพ				
8. องค์กรของท่านมีการกวดขันเรื่องการป้องกัน				

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
อุบัติเหตุอย่างเข้มงวด				
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร				
9. ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะที่ท่านมีอยู่นั้น มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน				
10. งานที่ท่านทำอยู่สามารถช่วยให้ท่านมีโอกาสในพัฒนาความรู้ความสามารถของตัวท่านเองได้				
11. ท่านสามารถขอความรู้ ขอคำแนะนำหรือคำปรึกษากับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานได้				
12. องค์กรของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก				
13. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น การดูงาน การอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น				
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน				
14. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน				
15. โอกาสที่ท่านจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ				
16. องค์กรของท่านมีตำแหน่งงานพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ				
17. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง				
ด้านการบูรณาการทางสังคม				
18. ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ				
19. ท่านและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน				

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
20. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานได้				
21. องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ				
ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน				
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมเหตุสมผล				
23. ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน				
24. องค์กรของท่านมีนโยบายข้อบังคับที่เป็นธรรม				
25. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน				
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ				
26. การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน				
27. ท่านมักจะไม่ทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน				
28. ท่านมีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน				
29. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย				
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม				

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
30. ท่านมีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับองค์กรภายนอก				
31. องค์กรของท่านปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พอใจต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องและผู้มารับบริการ				
32. องค์กรภายนอกให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน				
33. องค์กรของท่านมีส่วนช่วยให้ประเทศชาติสามารถพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นได้				

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะ

1. ท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของท่านหรือไม่ และอย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของท่านหรือไม่ และอย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรของท่านหรือไม่และอย่างไร

.....

.....

.....

*****ขอขอบพระคุณอย่างสูง*****

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

น.ส. พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ เกิดวันที่ 4 ตุลาคม พ.ศ. 2533 ณ จังหวัดพัทลุง สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2) จากภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2555 ปัจจุบันเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตำแหน่ง บุคลากร 3-6 กองกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ของการเคหะแห่งชาติ

