



คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรต่างวัย : กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงาน
ปลัดกระทรวงมหาดไทย

Work Life Quality and The Attaining of
Organizational Commitment Across Different
Generations : A Case Study of Office of The
Permament Secretary Interior's Officials

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์* และ ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี**
Ploybussara Bunyaphithak and Sirapatsorn Wongthongdee

* นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย 4) ศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ใช้กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 228 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-Test ค่า One-Way ANOVA ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่มอยู่ในระดับปานกลางและ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในกลุ่มเบบี้บูมเมอร์สและกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มเจนเนอเรชันวายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ช่วงปีพ.ศ.เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันไป ส่วนเพศ และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุงาน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน นอกนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) คุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยอย่างน้อย 1 ตัว ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นคุณลักษณะของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์สไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำสำคัญ : บุคลากรต่างวัย, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

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 Samples of 228 respondents were drawn from the population. The research instrument was a survey questionnaire and use 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.

Keywords : Different generations, Quality of work life, Organizational commitment

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง อันเป็นผลกระทบมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทำให้องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาสังคม ต่างต้องมีการป้องกันตลอดจน การหาแนวทางในการปรับตัว เพื่อให้องค์กรสามารถเตรียมความพร้อมและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยการจะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ มีกลไกที่เป็นหัวใจสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรให้มุ่งสู่ความก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ก็คือ “ คน ” (ธงชัย สันติวงษ์, 2540 : 7) ดังนั้นการบริหารงานในองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารคนในองค์กร เพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดภายในองค์กร ในการศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับการบริหารคนมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และมีความท้าทายมากกว่าสมัยก่อน เพราะเป็นการบริหารในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การจะบริหารงานในองค์กรให้สามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ จึงต้องเข้าใจถึงจุดประสงค์ของบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน ให้ถ่องแท้ (Diversity Management) เมื่อทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรจึงสมควรที่จะให้ความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับบุคลากรในการทำงานมากขึ้น (เสนาะ ดิเียวาร์, 2543: 11)

การทำงานภายในองค์กรหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความแตกต่างหลากหลาย เนื่องด้วยสภาพโครงสร้างทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาอันมีผลมาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี และการเปิดรับวัฒนธรรมจากต่างชาติเข้ามาทำให้บุคคลมีความแตกต่างทางด้านความคิด ความสามารถ บุคลิกภาพ คุณลักษณะ และวิถีชีวิต ส่งผลทำให้แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชันในสถานที่ทำงานกลายเป็นประเด็นที่หลายองค์กรกำลังให้ความสนใจ ซึ่ง

ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรอย่างน้อยสามเจนเนอเรชันกำลังทำงานอยู่ด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Macky, Gardner and Forsyth, 2008 : 20-52) โดยบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันก็มีคุณลักษณะ มีความต้องการ มีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน การเข้าใจคุณลักษณะและการบริหารบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันให้มีความเหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องให้ความสนใจ มักมีคำกล่าวที่ว่า เบบี้บูมเมอร์สคือ บุคลากรที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2489-2507 บุคลากรในกลุ่มนี้จะมีความรู้ ประสบการณ์ มุ่งมั่น ทุ่มเทกับการทำงาน มีความภักดีกับองค์กรสูง (Bell and Narz, 2007 ; Mello, 2011) เจนเนอเรชันเอ็กซ์คือ ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508-2523 กลุ่มนี้จะมีคุณลักษณะที่ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี ชอบอิสระ สนใจเทคโนโลยี (SHRM, 2004; Mello, 2011 ; Bell and Narz, 2007) และเจนเนอเรชันวาย คือ ผู้ที่เกิดระหว่าง 2524-2537 (Petroulas, Brown and Sundi, 2010 ; Jeffrey A. Mello 2011) เป็นบุคลากรที่กำลังจะเข้ามาทดแทน คนกลุ่มนี้จะมีความรู้ทางเทคโนโลยี ปรับตัวได้ดี มีทักษะหลากหลาย แต่ไม่คิดจะอยู่กับองค์กรนาน (SHRM, 2004)

เป็นความท้าทายและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ เพื่อที่จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์กรได้เพราะหากผู้บริหารสามารถเข้าใจและตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมแล้ว ก็จะสามารถส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรได้อีกด้วย กล่าวคือ บุคลากรยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ไม่มีความคิดหรือมีความต้องการจะลาออกหรือโอนย้ายไปปฏิบัติงานในองค์กรอื่นๆซึ่งเป็นการสร้างรากฐานคุณภาพและการป้องกันปัญหาการขาดแคลนบุคลากรขององค์กรในอนาคตที่จะเกิดจากการโอนย้ายหรือการเกษียณก่อนเวลาที่กำหนด (steers, 1977 : 46-56) อีกทั้งยังทุ่มเทและพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังคงสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหรือมีคุณภาพเหล่านี้ต่อไปได้ (George and Jones,1999: 38)

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นองค์การที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารประเทศและสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเองก็มีภารกิจหลากหลายด้าน ก็เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนและการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่าสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นองค์การที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนและมีผลต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งการปฏิบัติงานจะบรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ก็ต้องอาศัยบุคลากรเป็นสำคัญ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจึงจำเป็นต้องมีการสนับสนุนบุคลากรโดยเฉพาะในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้ประสบผลสำเร็จ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน ทำให้งานมีคุณภาพและช่วยลดปริมาณการลาออกจากงาน (Hackman and Suttle, 1997 : 17) อีกด้วย

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรต่างวัย สามารถสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรและประเทศชาติต่อไปในอนาคต และเพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องได้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแต่ละกลุ่มเจนเนอเรชั่นของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อที่จะเข้าใจความแตกต่างของบุคลากรและบริหารความแตกต่างที่เกิดขึ้นได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

4. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

4. คุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

5. คุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและเจเนอเรชั่นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในเขตกรุงเทพมหานครใน ปีงบประมาณพ.ศ.2557 จำนวน 532 คน ประกอบด้วย กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองการต่างประเทศ กองคลัง กองสารนิเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักกฎหมาย สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักตรวจราชการและเรื่องราร้องทุกข์ สำนักนโยบายและแผน สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงมหาดไทย กลุ่มงานอำนวยการปลัดกระทรวง ส่วนกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เลือกใช้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนยอดที่ต้องการ โดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ โดยกำหนดเกณฑ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (Yamane Taro,1970) ได้กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในเขตกรุงเทพมหานครใน ปีงบประมาณ พ.ศ.2557 จำนวน 228 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ช่วงปี พ.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 แบบสอบถามวัดคุณลักษณะของเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (ตอบเฉพาะผู้ที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2508-2523) โดยผู้วิจัยจะใช้

แนวคิดของ Jeffrey A. Mello (2011) มี 4 ด้านได้แก่ ขอบอิสระ ปรับตัวได้ดี พัฒนาตนเองอยู่เสมอ คตินอกกรอบ ข้อคำถามเป็นการวัดระดับความคิดเห็น 4 ระดับ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดคุณลักษณะของเงินเนอ เรชั่นวาย (ตอบเฉพาะผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524-2537) โดยผู้วิจัยจะใช้แนวคิดของ Jeffrey A. Mello (2011) มี 3 ด้านได้แก่ มองโลกในแง่ดี เทคโนโลยี มีทักษะ หลากหลาย ข้อคำถามเป็นการวัดระดับความคิดเห็น 4 ระดับ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ส่วนที่ 5 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การโดยผู้วิจัยจะใช้แนวคิดของ Steers (1977) มี 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของ องค์การ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ข้อคำถามเป็นการวัด ระดับความคิดเห็น 4 ระดับซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ส่วนที่ 6 แบบสอบถามวัด คุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้แนวคิดของ Richard E. Walton (1975) มี 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็น อันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความ สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ความรับผิดชอบต่อสังคม ข้อคำถาม เป็นการวัดระดับความคิดเห็น 4 ระดับซึ่งเป็นคำถามปลายปิด และส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะอื่นๆของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นคำถาม ปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยมี การตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม ลงรหัส ข้อมูลในแบบสอบถาม บันทึกในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และตรวจสอบความถูกต้อง ของข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าที (t-Test) การทดสอบคือความแปรปรวน (One – Way ANOVA) ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 เป็นผู้ที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2508-2523 จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 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

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) คุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) คุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) คุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

3. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ปานกลาง โดยบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีความผูกพันต่อองค์การสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ความผูกพันต่อองค์การที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป สำหรับความผูกพันต่อองค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ความผูกพันต่อองค์การที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ สำหรับความผูกพันต่อองค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ความผูกพันต่อองค์การที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ สำหรับความผูกพันต่อองค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

4. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า อายุงาน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ ช่วงปีพ.ศ.เกิด ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ช่วงปีพ.ศ.เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศ และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังแสดงในตารางที่ 1

6. คุณลักษณะของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส์ด้านทำงานเป็นทีม ด้านจงรักภักดี ด้านมีประสบการณ์ ด้านมีความรู้ความสามารถไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านมีประสบการณ์ และด้านความรู้ความสามารถส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความจงรักภักดีไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ ด้านปรับตัวได้ดี ด้านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และด้านคิดนอกกรอบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านชอบอิสระไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านปรับตัวได้ดีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านชอบอิสระ ด้านคิดนอกกรอบ และด้านพัฒนาตนเองไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ด้านมองโลกในแง่ดี และด้านมีทักษะหลากหลายส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเก่งเทคโนโลยีไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร					
	เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers)		เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)		เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)	
	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ		✓* (2355)	✓* (2414)		✓* (4954)	
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	✓** (3750)		✓** (5722)		✓** (3560)	
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	✓** (5818)		✓** (5772)		✓** (5636)	
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓** (4712)		✓** (5151)		✓** (4421)	
ด้านการบูรณาการทางสังคม	✓** (4945)		✓** (5690)		✓** (4797)	
ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	✓* (3189)		✓** (4869)		✓** (5006)	
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ		✓* (0732)	✓** (2840)		✓* (2702)	

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร					
	เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers)		เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)		เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)	
	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี
ด้านความรับผิดชอบสังคม	✓** (6383)		✓** (5655)		✓** (6239)	
รวม	ปานกลาง** (5884)		ค่อนข้างสูง** (6760)		ค่อนข้างสูง** (7020)	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรต่างวัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุดรองลงมาคือบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ตามลำดับ เนื่องจากบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เป็นกลุ่มคนที่มีความรู้ ประสบการณ์ (Bell and Nar, 2007) มักจะดำรงตำแหน่งระดับสูงในองค์กรหรือทำงานมานาน ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในการทำงานสามารถทำงานได้ดีอันเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงาน ส่วนบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เป็นบุคลากรที่กำลังจะเข้ามาทดแทนอัตรากำลังเดิมซึ่งปัจจุบันอาชีพรับราชการกำลังเป็นที่ต้องการของนักศึกษาจบใหม่เพราะมีความมั่นคงในงาน และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) เป็นวัยที่กำลังทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับชีวิต ถือได้ว่าเป็นวัยที่กำลังก่อร่างสร้างตัว ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายมากมาย ต้องแบ่งเวลาระหว่างชีวิตการทำงานกับ

ชีวิตส่วนตัว และเมื่อคู่ค่าสถิติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

2. ผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคลากรต่างวัยพบว่า บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) อยู่ในระดับปานกลาง อันเนื่องมาจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป กล่าวคือ บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่เป็น นิสิตหรือนักศึกษาที่กำลังจบใหม่มีค่านิยมที่เปลี่ยนไปในการเลือกอาชีพในการทำงาน ปัจจุบันอาชีพราชการจึงถือเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงและเป็นอาชีพที่รองรับความผันผวนของสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจได้ดี คล้องกับนิยดา ผุยเจริญ (2545) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า อายุงาน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่ากลุ่มอายุงานที่มากกว่า 25 ปีเป็นช่วงอายุงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด เพราะเป็นกลุ่มคนที่มีความรู้ ประสบการณ์ และทำงานมานาน ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในการทำงาน ด้านหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันอันเนื่องมาจากลักษณะงานที่แตกต่างกัน และรูปแบบภาระงาน ซึ่งพบว่ากลุ่มตรวจสอบภายในมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด ส่วนเพศ ช่วงปีพ.ศ.เกิด ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ช่วงปีพ.ศ.เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน เพราะบุคลากรต้องการสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับชีวิต มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง ด้านอายุงานพบว่า อายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เพราะเป็นบุคลากรที่เพิ่งจะได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ดังนั้นจึงมีความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาเส้นทาง

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

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่มในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่ม โดยในบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางและค่อนข้างสูงก็จะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ดีขึ้น การที่คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างสูง คือการที่ข้าราชการทหารทุกคนมีความสุขในการทำงาน สามารถร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี รับรู้และเข้าใจเป้าหมายในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรให้ดีขึ้นไปด้วย มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของชนิษฐา ไตรยภัย (2548) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูงและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง และ

ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. คุณลักษณะของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส ด้านทำงานเป็นทีม ด้านจงรักภักดี
ด้านมีประสบการณ์ ด้านมีความรู้ความสามารถไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ส่วนด้านมีประสบการณ์ และด้านความรู้ความสามารถส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์การ เพราะคนที่มีความรู้ ประสบการณ์ จะเกิดความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำ
ให้ผลงานออกมาดี ส่งผลต่อการให้รางวัลทั้งในรูปแบบที่เป็นเงินและไม่เป็นเงิน เช่น คำ
ชมจากหัวหน้างาน ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความจงรักภักดีไม่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ด้านปรับตัวได้ดี ด้าน
พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และด้านคิดนอกกรอบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะ
บุคลากรจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้
ความสามารถของตน ตลอดจนถึงทักษะใหม่ๆในการปฏิบัติงาน เพื่อจะนำไปใช้
ประโยชน์ต่อองค์การ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น ส่วนด้านชอบอิสระไม่
ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนด้านปรับตัวได้ดีส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์การ ส่วนด้านชอบอิสระ ด้านคิดนอกกรอบ และด้านพัฒนาตนเองไม่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อ และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ด้านมองโลกในแง่ดี และด้านมีทักษะ
หลากหลายส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การเพราะเป็น
คนมีความสามารถหลากหลายจึงมีโอกาสดำรงงานหลายอย่าง เมื่อได้รับโอกาสจึงทำ
ให้มีความสุขในการทำงานและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ส่วนด้านเก่ง
เทคโนโลยีไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรส่งเสริมและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งพบว่ามีความเหลื่อมล้ำที่สุด โดยเฉพาะบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) และในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพที่มีความเหลื่อมล้ำที่สุด โดยเฉพาะบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาควรจัดสรรสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น รถบริการ สถานที่ออกกำลังกาย เพื่อให้ข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

2. ควรส่งเสริมและปรับปรุงความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยเฉพาะบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาบุคลากรต่างวัยออกเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องต้องมีการอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ เพื่อให้บุคลากรขับเคลื่อนการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

3. ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่มซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ ป้องกันปัญหาการขาดแคลนบุคลากรขององค์การในอนาคตที่จะเกิดจากการโอนย้าย

หรือการเกษียณก่อนเวลาที่กำหนด รวมถึงการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร

4. ส่งเสริมคุณลักษณะของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส คุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง จึงต้องเข้าใจความแตกต่างกันของบุคลากร ให้ถ่องแท้ (Diversity Management) จะทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไปได้

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์. 2548. ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธงชัย สันติวงษ์. 2540. องค์กรและการจัดการทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิตดา ผุยเจริญ. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ตีเยาว์. 2543. การบริหารงานบุคคล . (พิมพ์ครั้งที่ 12) กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์
- อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์. 2551. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Bell, N. S. and M. Narz. 2007. “Meeting the Challenges of Age Diversity in the Workplace.” *The CPA Journal* 77 (2): 56-59.

- George, J. M. And G. R. Jones. 1999. **Understanding and Managing Organizational Behavior**. 2nd ed. Massachusetts.: Addison-Wesley.
- Hackman R. J. and L. J. Suttle. 1977. **Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organization Change**. Santa Monica, CA: Goodyear Publishing.
- Macky, K., Gardner, D. and Forsyth, S. 2008. Generational differences at work: Introduction and overview, **Journal of Managerial Psychology**, 23, 8, 857-61.
- Mello, J. A. 2011. **Strategic of Human Resource**. 3rd ed. South-Western: Cengage Learning.
- Petroulas, E., D. Brown, and H. Sundi. 2010. “Generational Characteristics and Their Impact on Preference for Management Control Systems.” **Australian Accounting Review**. 20 (3): 221-240.
- Society for Human Resource Management (SHRM). 2004. **Generational Differences Survey**, Society for Human Resource Management, Alexandria, VA.
- Steers, R. M. 1977. “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.” **Administrative Science Quarterly**. 22 (1): 46-56.
- Walton, R. E. 1975. “Criteria for Quality of Working Life.” In Louis E. Davis and A. B. Chens. (eds) **The Quality of Working Life**. New York: The Free Press, 88-97.
- Yamane, T. 1970. **Statistic : An Introductory Analysis**. Tokyo : Harper International Edition.