

การศึกษาคณาภพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
เจนเนอร์ชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2563



ข้าราชการ วายลม

นางสาววชิราภรณ์ วายลม

ผู้วิจัย

สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

สุเทพ นิ่มสาย,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงพร อาภาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์อติสรุา ชรินทร์สาร,

D.B.A.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท โดยผู้วิจัยได้รับทุนการศึกษาจากกระทรวงการคลัง ซึ่งสำเร็จลุล่วงได้ โดยอาศัยความอดทนและความพยายามต่อภาระหน้าที่การงาน และความตั้งใจในการศึกษา อย่างไรก็ตาม สารนิพนธ์ฉบับนี้จะสำเร็จอย่างสมบูรณ์มิได้หากปราศจากความเมตตาของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ดร. สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว ที่ให้คำแนะนำและแก้ไขในสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ในทุกขั้นตอน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบเนื้อหา และการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติให้ถูกต้องตามหลักการ ตลอดจนกำกับดูแลขั้นตอนการศึกษารั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาโทในระดับนี้ นับเป็นโอกาสที่มีค่าแก่ชีวิตของผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณตา คุณยาย นายทองเดิม – นางทองสิน คำคำ และคุณพ่อ คุณแม่ พัน โทธงชัย – นางศิริประภา วายลม รวมทั้งพี่สาวและน้องสาวผู้เป็นที่รัก ที่เป็นทั้งผู้ให้ ผู้สนับสนุน และผู้ส่งเสริมทุกอย่างในการดำเนินชีวิตของผู้วิจัยตลอดมา และขอขอบคุณคู่ชีวิต นายฉัตรเจตน์ เพื่อองค์คุณ ผู้ที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนตลอดการศึกษาในครั้งนี้

วัชรภรณ์ วายลม

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ใน
สังกัดกระทรวงการคลัง

A STUDY IN THE QUALITY OF WORKING LIFE AND MAINTAINING ORGANIZATIONAL
ENGAGEMENT OF GOVERNMENT OFFICERS: A CASE STUDY IN GENERATION X

วีชราภรณ์ วายลม 6150314

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์อติสรารุณ ทรัพย์สาร, D.B.A., สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,
Ph.Ds., สุเทพ นิ่มสาย, Ph.D.,

บทคัดย่อ

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X
ในสังกัดกระทรวงการคลัง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน
และระดับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อ
องค์กร โดยการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง จำนวน 17,411 คน โดยมี
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.874 และค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณในการทดสอบ
สมมติฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.07 2) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.40 และ 3) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตใน
การทำงานทั้ง 8 ด้าน สามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน คือ (1) ปัจจัยคุณภาพชีวิต
ในการทำงานสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมของ
องค์กรได้ร้อยละ 48.30 (2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความผันแปร ของปัจจัยความผูกพันด้าน
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามและความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรได้ร้อยละ 52.90 และ (3) ปัจจัย
คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยความผูกพันด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก
ขององค์กรต่อไปได้ร้อยละ 53.60 ทั้งนี้ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีผลต่อความผันแปรของปัจจัย
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปมากที่สุด

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร/ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.4 สมมติฐานงานวิจัย	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย	8
1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา	8
1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร	8
1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	8
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)	12
2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	12
2.1.2 องค์ประกอบและปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน	15
2.1.3 ความสำคัญและผลของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน	20
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร	20
2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	21
2.2.2 องค์ประกอบหรือปัจจัยชี้วัดของความผูกพันต่อองค์กร	22
2.2.3 ความสำคัญของการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร	25
2.2.4 การวัดความผูกพันต่อองค์กร	25

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.2.5 ผลของความผูกพันต่อองค์กร	26
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับเจเนอเรชั่น (Generation)	28
2.3.1 ความหมายของเจเนอเรชั่น (Generation)	28
2.3.2 การแบ่งกลุ่มของเจเนอเรชั่น (Generation)	29
2.3.3 คุณลักษณะของเจเนอเรชั่น (Generation)	33
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ	39
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ	46
2.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	51
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	53
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
3.1.1 ประชากร	53
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง	54
3.2 ตัวแปรในการวิจัย	54
3.2.1 ตัวแปรอิสระ	54
3.2.2 ตัวแปรตาม	55
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
3.3.1 การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ	56
3.3.2 เกณฑ์การแปลผล	56
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	58
บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย	60
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
4.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามการวิจัย	63
4.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน	64
4.4 ความผูกพันต่อองค์กร	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.5 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	69
4.6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	71
4.6.1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	71
4.6.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	75
4.6.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	80
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	85
5.1 สรุปผลการวิจัย	85
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	91
5.3 ข้อเสนอแนะผู้บริหาร	93
5.4 ข้อจำกัดทางการวิจัย	94
5.5 ข้อเสนอแนะทางการวิจัย	94
บรรณานุกรม	95
ภาคผนวก	102
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	103
ประวัติผู้วิจัย	108

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1.1	โครงสร้างอัตราค่าจ้างของกระทรวงการคลัง	2
1.2	โครงสร้างอายุของข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง	3
1.3	หลักเกณฑ์การเข้าสู่องค์กรผู้สูงอายุของกลุ่ม OECD	3
2.1	เปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน	18
2.2	แสดงความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรกับพนักงานที่ไม่มี ความผูกพันต่อองค์กร	25
2.3	ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่าง ๆ	27
2.4	เปรียบเทียบการแบ่งเจนเนอเรชันตามช่วงปีที่เกิดของนักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ	32
2.5	เจนเนอเรชัน (Generation) และคุณลักษณะตามยุคที่เกิด	34
2.6	เจนเนอเรชันของคนที่ปฏิบัติงานในที่ทำงาน	35
2.7	แสดงผลงานวิจัยในประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	39
2.8	แสดงผลงานวิจัยต่างประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	46
3.1	เกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นในการตอบคำถาม	56
3.2	การแปลผลแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	57
3.3	การแปลผลแบบสอบถามส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ	57
3.4	การแปลผลระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	58
4.1	ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการที่มีช่วงอายุ 31 – 50 ปี ในสังกัดกระทรวงการคลัง	61
4.2	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม	63
4.3	ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเจนเนอเรชัน X ในสังกัด กระทรวงการคลัง	64
4.4	ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชัน X ในสังกัด กระทรวง การคลัง	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง	69
4.6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร	73
4.7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	78
4.8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	82
5.1 สรุประดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง	86
5.2 สรุประดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง	87
5.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 24 สมมติฐาน	87

สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

52



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรครั้งสำคัญ คือ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยสัดส่วนจำนวนประชากรในวัยทำงานและวัยเด็กลดลง เนื่องจากอัตราการเกิดและอัตราการตายของประชากรลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประชากรไทยโดยเฉลี่ยมีอายุยืนยาวขึ้น ซึ่งสถานการณ์ของประเทศไทยก็ดำเนินไปเช่นเดียวกับนานาประเทศ กล่าวคือ การดำเนินนโยบายด้านประชากรและการวางแผนครอบครัวที่ประสบผลสำเร็จ ตลอดจนความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้คนไทยมีสุขภาพดีมีอายุยืนยาวขึ้น และมีโอกาสได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีความรู้และทักษะในการป้องกันและดูแลสุขภาพ ตลอดจนการวางแผนครอบครัวที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลสำเร็จดังกล่าวทำให้ภาวะการเจริญพันธุ์และอัตราการเกิดมีแนวโน้มที่ลดลงจนเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างของประชากร กล่าวคือ ประชากรที่อยู่ในวัยสูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ในขณะที่ประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานมีแนวโน้มที่ลดลง

การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของประชากรในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจกันเป็นอย่างมากทั้งในระดับชาติและในระดับโลก เนื่องจากมีผลกระทบอย่างกว้างขวางทั้งในระดับมหภาค ได้แก่ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) รายได้ต่อหัวของประชากร การออม และการลงทุน งบประมาณของรัฐบาล การจ้างงานและผลิตภาพของแรงงานและในระดับจุลภาค ได้แก่ ตลาดผลิตภัณฑ์และบริการด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการเงินและด้านสุขภาพ การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงเป็นเรื่องเร่งด่วนสำคัญที่ต้องการการวางแผนอย่างเป็นระบบและเริ่มดำเนินการล่วงหน้า เนื่องจากมาตรการต่าง ๆ หลายประการล้วนแต่ต้องใช้เวลาในการดำเนินการกว่าจะเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม (ชมพูนุท พรหมภักดี, 2556)

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุสังคมไทยในปัจจุบันมีผลกระทบต่อหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐกำลังเข้าสู่การเป็นองค์กรผู้สูงอายุที่อาจเกิดความเสี่ยงในการดำเนินภารกิจที่ขาดประสิทธิภาพและความต่อเนื่องในอนาคต กระทรวงการคลังเป็นส่วนราชการซึ่งอยู่ในสถานการณ์เดียวกันกับสถานการณ์ของประเทศ ภายใน 5 ปีข้างหน้าจะมีอัตราสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุของข้าราชการจำนวน 5,280 คน คิดเป็นร้อยละ 17.77 ของจำนวน

ข้าราชการทั้งหมด และภายใน 10 ปี กระทรวงการคลังจะสูญเสียข้าราชการจำนวน 4,976 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 16.75 ซึ่งในการปฏิบัติงานแต่ละสายงานจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง รวมทั้งต้องสั่งสมประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน หากส่วนราชการไม่มีการวางแผนรองรับการสูญเสียอัตรากำลัง หรือการบริหารจัดการกำลังคนในช่วงอายุต่าง ๆ อย่างเหมาะสม อาจส่งผลให้กระทรวงการคลังขาดผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

การพิจารณาสภาพปัจจุบันและแนวโน้มโครงสร้างอายุของข้าราชการกระทรวงการคลัง จำแนกตามหน่วยปฏิบัติงานมีทั้งหมด 32,309 อัตรา มีข้าราชการบรรจุจำนวน 29,702 คน มีอัตราว่างจำนวน 2,607 หรือคิดเป็นร้อยละ 8.07 โดยข้าราชการในปัจจุบันมีอายุเฉลี่ย 45.5 ปี เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานวิชาการมีจำนวนมากที่สุด 19,182 คน ร้อยละ 64.60 รองลงมาคือ ตำแหน่งทั่วไป ร้อยละ 33.40 ตำแหน่งอำนวยการ ร้อยละ 1.87 และตำแหน่งบริหาร ร้อยละ 0.13 ตามลำดับ ทั้งนี้ หากจำแนกช่วงอายุข้าราชการตามช่วงอายุ (Generation) นั้น พบว่า ข้าราชการนั้นมีช่วงอายุอยู่ในเจนเนอเรชั่น X (อายุ 31 – 50 ปี) มากที่สุด ร้อยละ 58.62 รองลงมา คือ เบบี้บูมเมอ (อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป) ร้อยละ 34.53 และเจนเนอเรชั่น Y (อายุน้อยกว่า 30 ปี) ร้อยละ 6.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 1.1 โครงสร้างอัตรากำลังของกระทรวงการคลัง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนคน	ร้อยละ
บริหาร	40	0.13
วิชาการ	19,182	64.60
อำนวยการ	557	1.87
ทั่วไป	9,923	33.40
รวม	29,702	100

ตารางที่ 1.2 โครงสร้างอายุของข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง

ข้าราชการพลเรือนสังกัดกระทรวงการคลัง		
ช่วงอายุ	จำนวนคน	ร้อยละ
เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) (มากกว่า 50 ปี)	10,256	34.53
เจนเนอเรชั่น X (Generation X) (31 – 50 ปี)	17,411	58.62
เจนเนอเรชั่น Y (Generation Y) (ต่ำกว่า 30 ปี)	2,035	6.85
รวม	29,702	100

ทั้งนี้ องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า องค์กรที่มีข้าราชการที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป เกินกว่าร้อยละ 20 ถือเป็นองค์กรผู้สูงอายุ และได้มีการแบ่งหลักเกณฑ์การจัดระดับความเสี่ยง ดังนี้

1. ภาวะวิกฤต มีสัดส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุเกินกว่า 50 ปี ร้อยละ 35 ของข้าราชการในส่วนราชการ
2. ภาวะเฝ้าระวัง มีสัดส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุเกินกว่า 50 ปี ประมาณ ร้อยละ 20 - 35 ของข้าราชการในส่วนราชการ
3. ภาวะปกติ มีสัดส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุเกินกว่า 50 ปี น้อยกว่า ร้อยละ 20 ของข้าราชการในส่วนราชการ

ตารางที่ 1.3 หลักเกณฑ์การเข้าสู่องค์กรผู้สูงอายุของกลุ่ม OECD

ระดับความเสี่ยง	สัดส่วนข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 50 ปี
ระดับเฝ้าระวังเป็นพิเศษ	เกินกว่าร้อยละ 35
ระดับเฝ้าระวัง	อยู่ระหว่างร้อยละ 20 - 35
ระดับปกติ	ต่ำกว่าร้อยละ 20

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน [สำนักงาน ก.พ.] (2562)

จากการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างอายุข้าราชการของกระทรวงการคลังทำให้เกิดผลกระทบ ดังนี้

1. ผลกระทบต่อการบริหารราชการ

- ขาดความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ซึ่งเกิดจากการสูญเสียอัตรากำลังจำนวนมาก ในตำแหน่งสำคัญ โดยตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งในระดับหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงาน อาจทำให้การบริหารงานนั้น เกิดความไม่คล่องตัวและขาดความต่อเนื่องอีกทั้งการทดแทนบุคลากรในตำแหน่งระดับหัวหน้าหน่วยงานนั้นจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมทั้งความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน

- คุณภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นงานบริการ ที่จะต้องอาศัยองค์ความรู้และประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ ซึ่งหากสูญเสียบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญก่อนที่จะมีการถ่ายทอดความรู้สู่รุ่นต่อไปแล้วนั้น ย่อมทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพลดลง หรืออาจไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

2. ผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) เนื่องจากกระทรวงการคลังประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความหลากหลายช่วงอายุ ซึ่งจะมีทัศนคติและมุมมองในการทำงานที่แตกต่างกัน อาจทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น การสื่อสารที่ไม่เข้าใจ การประสานงานที่ไม่เกิดความร่วมมือ ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวจะนำมาซึ่งความขัดแย้งภายในองค์กร

- การสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญที่ว่างลง จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ ทำให้อัตราการสูญเสียตำแหน่งสำคัญเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะตำแหน่งบริหาร ซึ่งบุคคลที่จะมาทดแทนตำแหน่งดังกล่าวจะต้องมีทักษะและประสบการณ์ในการทำงานมาอย่างยาวนาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การดำเนินการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการช่วยให้กระทรวงการคลังเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างอายุขององค์กร โดยผู้วิจัยได้เร่งเห็นความสำคัญและความเร่งด่วนของแผนการดูแลรักษาข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชัน X (ช่วงอายุ 31 – 50 ปี) ที่มีการสั่งสมประสบการณ์และมีศักยภาพสูงให้ยังคงอยู่กับองค์กรเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่จะเกษียณอายุราชการ โดยจะศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชัน X (ช่วงอายุ 31 – 50 ปี) ในสังกัดกระทรวงการคลัง เพื่อให้กระทรวงการคลังสามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการสูญเสียอัตรากำลังอันเกิดจากการเกษียณอายุและจากสาเหตุอื่น ๆ และสามารถวางแผนในการสรรหา พัฒนา รักษาและใช้ประโยชน์จากกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งให้กระทรวงการคลัง

สามารถวางระบบ และมาตรการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและความหลากหลาย (Diversity) ของกำลังคนภาครัฐ (กระทรวงแรงงาน, 2562)

1.2 คำถามการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง

1.4 สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ เจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลังส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 8 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ เจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลังส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สมมติฐานที่ 9 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สมมติฐานที่ 10 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สมมติฐานที่ 11 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สมมติฐานที่ 12 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สมมติฐานที่ 13 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สมมติฐานที่ 14 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สมมติฐานที่ 15 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สมมติฐานที่ 16 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ เจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลังส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สมมติฐานที่ 17 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

สมมติฐานที่ 18 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

สมมติฐานที่ 19 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

สมมติฐานที่ 20 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

สมมติฐานที่ 21 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

สมมติฐานที่ 22 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

สมมติฐานที่ 23 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

สมมติฐานที่ 24 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลังเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลที่ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของสตีร์ (Steers R.M., 2007) และส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1975)

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรคือ ข้าราชการเจนเนอเรชั่น X (ช่วงอายุ 31 – 50 ปี) ในสังกัดกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ 2563 จำนวน 17,411 คน (สำนักงาน ก.พ., 2562)

1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ X (ช่วงอายุ 31 – 50 ปี) ในสังกัดกระทรวงการคลังประมาณ 12 เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม – เดือนธันวาคม 2563

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X (ช่วงอายุ 31 -50 ปี) ในสังกัดกระทรวงการคลังจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของกระทรวงการคลังโดยนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการทบทวนและปรับปรุงแผนการดูแลรักษาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการทำงานให้ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการจากการเกษียณอายุ

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้าราชการเจนเนอร์ชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง หมายถึง ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงการคลังในปีงบประมาณ 2563 ที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31 – 50 ปี

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของคนทำงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยรวม ซึ่งเป็นคุณลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากรทุกระดับในองค์กร

- ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่คนทำงานแล้วได้รับค่าจ้างเงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่นอย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ ด้วย

- สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจด้วย ซึ่งเป็นสภาพการทำงานที่ไม่มีลักษณะที่เสี่ยงภัยมากเกินไปและต้องช่วยให้คนทำงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

- การพัฒนาความสามารถของคน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้คนทำงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะได้อย่างแท้จริง รวมถึงเปิดโอกาสให้ทำงานที่มีความสำคัญ

- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การทำให้คนทำงานเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้เกิดความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน และเป็นที่ยอมรับจากสังคมโดยรอบ

- การบูรณาการทางสังคม หมายถึง รูปแบบของงานที่ทำให้มีการปฏิสัมพันธ์และเกิดแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยการช่วยเหลือหรือการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของงานร่วมกันรวมถึงการร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม ซึ่งจะทำให้บรรยากาศในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างเป็นพวกพ้องเดียวกัน

- กฎระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หมายถึง แนวปฏิบัติที่ใช้ในการอยู่ร่วมกันในองค์กร โดยมีกฎระเบียบที่กำหนดว่าสิ่งใดผิดหรือสิ่งใดถูก รวมถึงการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยคนทุกคนในองค์กรยอมรับและรับรู้โดยทั่วกัน

- ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความสามารถของแต่ละคนในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมและไม่ก่อให้เกิดผลเสียแก่ตนเองและองค์กร

- ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในองค์กรว่า องค์กรของตนสามารถดำเนินงานควบคู่ไปกับการใส่ใจและดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียได้จากการดำเนินงานขององค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างคนและองค์กร โดยคนจะยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อบรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมดังกล่าว ซึ่งความผูกพันที่เกิดขึ้นนี้จะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้คนทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป

- ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง คนที่เชื่อมั่นอย่างแรงกล้าว่าจะทำงานด้วยความรู้ความสามารถให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร

- ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นลักษณะที่คนทำงานเต็มใจที่จะเสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กรประสบความสำเร็จ

- ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หมายถึง มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรสามารถแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่แต่ละบุคลากรตกลงใจจะมอบสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่องค์กรเพื่อที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรือง

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า ทบทวนเอกสาร หนังสือ งานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาและนำมารวบรวมเพื่อสรุปเป็นประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)
 - 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.1.2 องค์ประกอบหรือปัจจัยชี้วัดของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.1.3 ความสำคัญและผลของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร (Employee Engagement)
 - 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2.2 องค์ประกอบหรือปัจจัยชี้วัดของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2.3 ความสำคัญของการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2.4 การวัดความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2.5 ผลของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่น (Generation)
 - 2.3.1 ความหมายของเจนเนอเรชั่น
 - 2.3.2 การแบ่งกลุ่มของเจนเนอเรชั่น
 - 2.3.3 คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่น
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
- 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญต่อผลผลิตขององค์กร เนื่องจากบุคลากรถือเป็นกลไกหลักในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กรและจากการศึกษาของนักวิจัยยังพบว่า องค์กรใดที่ส่งเสริมปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายครอบคลุมหลายปัจจัย ได้แก่ สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคง สัมพันธภาพในการทำงานร่วมกัน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรในองค์กร โดยตรง อย่างไรก็ตาม ได้มีผู้ศึกษาและให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เกส (Guest, 1992, p.76 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551, น. 20-21) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลหนึ่งๆ ที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายหลังจากได้เข้าทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กร รวมไปถึงความรู้สึกต่อค่าตอบแทนหรือผลตอบแทนที่องค์กรจัดให้ หรือจะเป็นความรู้สึกของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน เป็นต้น

บริฟ (Brief, 1981, p. 8 อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, น. 12) ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตซึ่งจะส่งผลความรู้สึกการรับรู้ต่อสถานะความเป็นอยู่ (Well - being) หรือความสุขของชีวิตโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งหากการทำงานมีความสุขย่อมส่งผลต่อความรู้สึกการดำรงชีวิตในด้านอื่น ๆ ให้รู้สึกมีความสุขตามไปด้วย

วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน มาลินีธรรมบุตร, 2550, น. 22) ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสภาพการรับรู้ที่ปรากฏในช่วงเวลาหนึ่งของการทำงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิด และทำให้เกิดความรู้สึกทั้งในเชิงบวกและเชิงลบที่สามารถแสดงออกเป็นพฤติกรรมหรือความคิดต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ความรู้สึกดังกล่าวจะเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ราโอ (Rao, 1992 อ้างถึงใน วราภรณ์สกุลรัมย์, 2555, น. 31) สรุปไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ การให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร ต่อกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขมีความพึงพอใจในงาน เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกทุกระดับขององค์กรหรือเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการบริหารงานให้ดีขึ้น โดยยึดหลักค่านิยมร่วมกันมุ่งบรรลุเป้าหมายสองมิติคือ ด้านประสิทธิผลขององค์กร และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับบุคลากรได้

โซโรแวน (Shorovan, 1982, p. 132 อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, น. 12) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้คนในองค์กรบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานหรือเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและ หากพนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดสภาพการทำงาน ดังนี้

- การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือแสดงความคิดเห็นของพนักงาน
- ความสัมพันธ์และบรรยากาศในองค์กรที่เป็นมิตรและผูกพันกัน
- การร่วมมือระหว่างฝ่ายต่างๆ ในองค์กร
- การพัฒนาระบบการทำงานให้มีความสะดวกและสอดคล้องกับสถานการณ์

เดลามอตต์ และ ทาเคซาว่า (Deramotte & Takezawa, 1984, pp. 2–3 อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, น. 13) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายครอบคลุมในหลายมิติ ดังนี้

- คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่เกิดจากการทำงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่อาจจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานหรือไม่เกี่ยวกับข้องกับงานก็ได้

- คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายอย่างแคบ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นและรับรู้ได้ในการทำงาน เช่น ค่าจ้าง/เงินเดือน วันหยุด ชั่วโมงการทำงาน สถานที่และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เป็นต้น

- คุณภาพชีวิตในการทำงานในแง่ที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเชิงมนุษย (Humanization of Work) หมายถึง การให้ความคุ้มครองแก่คนงาน (Workers Protection) ซึ่งในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หมายรวมถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Working Environment) และในประเทศญี่ปุ่น เรียกว่า “Hatarakigai” ซึ่งหมายถึง วิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดมีความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

เฮาส์ และ คัมมิง (House & Cumming, 1985b, p. 257 อ้างถึงใน วรเทพเวียงแก, 2558, น. 13) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานกับความคาดหวังต่อผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของนายจ้างหรือองค์กรที่ทำให้เกิดการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีขวัญและกำลังใจที่ดี อีกทั้ง ยังกระตุ้นให้เกิดความสนใจในการพัฒนาความสามารถของพนักงานเพื่อเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

วรเทพ เวียง (2558, น. 16) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อม บริบท หรือวัฒนธรรมขององค์กรหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของ

บุคคล โดยสามารถจำแนกความพึงพอใจได้ 2 ประเภท คือ 1) ความพึงพอใจต่อตัวเองในการปฏิบัติงาน ในองค์กรหนึ่ง ที่ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย หรือเกิดความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยเป็นผลจากปัจจัยหลายด้าน เช่น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า การได้รับโอกาสในงานสำคัญ เป็นต้น และ 2) ความพึงพอใจจากสภาพภายนอก เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนการทำงาน การได้รับโอกาสในการทำงานที่สำคัญ เป็นต้น

นริศรา วิสุทธิ์ศักดิ์ (2553, น. 18) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สอดคล้องกับแนวความคิดของริชาร์ด วอลตัน (Walton, 1973, pp. 12-16) คือ ความรู้สึกต่อสภาพการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบไปด้วยปัจจัย ดังนี้

- การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)
- สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition)
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth And Security)
- โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities)
- การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social Integration)
- ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism)
- ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space)
- ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance)

จากการศึกษาความหมายและคำนิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงานจากผลการศึกษาที่ผ่านมา ผู้วิจัยสรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตโดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทและวัฒนธรรมขององค์กรที่มีความหลากหลาย ซึ่งมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเชิงบวกหรือลบต่อการปฏิบัติงาน เช่น การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) เป็นต้น ทั้งนี้ องค์กรที่ส่งเสริม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจะทำให้ผลผลิตในการทำงานเพิ่มขึ้น และในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดละเลยหรือไม่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรย่อมทำให้ผลผลิตในการทำงานหรือประสิทธิภาพของการทำงานลดลง

2.1.2 องค์ประกอบและปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์การอนามัยโลกได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความเชื่อส่วนบุคคล ต่อมาในปี ค.ศ. 1995 ทีมพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกได้จัดองค์ประกอบใหม่โดยรวมองค์ประกอบบางด้านเข้าด้วยกัน คือ ด้านร่างกายกับด้านความเป็นอิสระของบุคคล และด้านจิตใจกับด้านความเชื่อส่วนบุคคล จึงเหลือเพียง 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (WHOQOL Group, 1994, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, สภาคณาจารย์และข้าราชการ, 2552, น. 22)

- ด้านร่างกาย (Physical Health) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน ได้แก่ การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึก สุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกาย การรักษาทางการแพทย์ การรับรู้ถึงผลกำลังในการดำเนินชีวิตประจำ การพักผ่อนนอนหลับ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การทำงาน การรับรู้เหล่านี้มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

- ด้านจิตใจ (Psychological) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง ได้แก่ การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ ความสามารถในการจัดการกับความเศร้า ความกังวล การรับรู้ถึงความเชื่อด้านจิตวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิตและความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค

- ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) คือ การรับรู้ด้าน ความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การได้รับรู้ว่าตนได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศหรือการมีเพศสัมพันธ์

- ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อ การดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน

สถานบริการสุขภาพ บริการทางสังคม การรับรู้ว่าคุณเองมีโอกาที่จะได้รับข่าวสาร มีกิจกรรมสันตนาการ มีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

เฮาส์และ คัมมิง (House & Cumming, 1985c, pp. 235-23 อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, น. 19) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

- ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป หรืออาจกล่าวได้ว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานต้องมีความใกล้เคียงหรือไม่แตกต่างไปจากค่าตอบแทนที่อื่นสำหรับตำแหน่งงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน

- สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับความคุ้มครองหรือการปกป้องจากอันตรายในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานของสังคมกำหนดไว้ รวมไปถึงผู้ปฏิบัติงานควรได้รับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานและปราศจากสิ่งรบกวน

- การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างอิสระ รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงออกทางความคิด

- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรจะให้ความสำคัญ ดังนี้

1. การมอบหมายงานที่ทำทนายและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
2. การเปิดโอกาสให้เสนอความรู้และทักษะใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน
3. การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาทักษะความสามารถของตน

- บูรณาการทางสังคม (Social Integration) คือ ความรู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญของตนเองต่อผู้อื่น ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจและมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นต่างที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานในที่สาธารณะ อีกทั้งยังสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเองไปพร้อมกับองค์กร

- ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) คือ การแสดงออกถึงการยอมรับที่จะปฏิบัติตามวัฒนธรรมหรือค่านิยมขององค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องยึดระเบียบและข้อบังคับตลอดระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรหนึ่ง

- ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) คือ การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลหรือการเคารพการบริหารจัดการงานของแต่ละบุคคล โดยเชื่อผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความสามารถในการบริหารงานและเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) คือ กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการทำให้เกิดคุณค่าในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะองก์การของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ ด้านการเมือง เป็นต้น

วอลตัน (Walton, 1973, pp. 12–16 อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, น. 27) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นก็คือ เงื่อนไขหรือองค์ประกอบต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ของคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง

- การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ

- สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงาน

- ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Security and Growth) ควรให้ความสนใจในการให้พนักงานได้รับการศึกษา หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา

- โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงาน

- การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

- ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ

- ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล

- ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

บลูค และ เบลคเบิร์น (Bruce & Blackburn, 1992 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัย รามคำแหง, 2551, น. 14) ที่ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

- ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
- การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
- การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานและผู้บริหาร
- การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสนี้ ก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
- การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
- การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1974)	Bruce and Blackburn (1992)	Huse & Cumming (1985)
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ	2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	3. ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานและเปิดโอกาสให้นำเสนอหรือแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางานและปรับปรุงการดำเนินงานแบบเดิม	3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

Walton (1974)	Bruce and Blackburn (1992)	Huse & Cumming (1985)
5. การบูรณาการทางสังคม	5. การบูรณาการทางสังคมหรือการเปิดโอกาสในการรับฟังหรือเสนอข้อคิดเห็นแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน หรือระหว่างพนักงานกับพนักงาน	5. สังคมสัมพันธ์
6. สิทธิของพนักงาน/กรรมสิทธิ์ในองค์กร	6. การทำงานภายใต้ความเท่าเทียมกันและปราศจากความวิตกกังวลทางการเมืองภายในองค์กร	6. ลักษณะการบริหาร
7. การมีช่วงเวลาดส่วนตัวที่เกิดจากการจัดสรรภาระงานได้อย่างเหมาะสม	7. การมีช่วงเวลาดส่วนตัวที่เกิดจากการจัดสรรภาระงานได้อย่างเหมาะสม	7. ภาวะอิสระจากงาน
8. การทำงานที่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและได้รับการยอมรับจากสังคมโดยรวม	8. การทำงานที่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและได้รับการยอมรับจากสังคมโดยรวม	8. การเกี่ยวข้องกับสังคม

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้ศึกษาจากงานวิจัยและบทความมาเปรียบเทียบจะเห็นว่า แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยชีวิตของคุณภาพชีวิตในการทำงานของวอลตัน (Walton, 1974) และ บลูคและเบลคเบิร์น (Bruce & Blackburn, 1992) มีความคล้ายคลึงกัน โดยมี 8 ปัจจัยที่สามารถชีวิตได้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยจากการศึกษางานวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในอดีตพบว่า แนวความคิดของวอลตัน (Walton, 1974) ได้รับความนิยมนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามอย่างแพร่หลาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของวอลตันเป็นตัวแปรต้นที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงการคลัง (อ้างถึงทิพย์วดี เข้มชื่นพงศ์, 2561, น.16)

2.1.3 ความสำคัญและผลของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กรหนึ่งจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและความคิดในเชิงบวกต่อการทำงาน ทั้งนี้ อธิปไตยสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน (2557) ได้กล่าวเพิ่มเติมถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

- สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- การให้วันหยุดพักผ่อนเพื่อลดความตึงเครียดระหว่างปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นผลตอบแทนจากการตั้งใจปฏิบัติงาน
 - พนักงานเกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
 - พนักงานเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและระลึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
 - ลดความขัดแย้งที่จะมีระหว่างผู้บริหารและพนักงานรวมถึงส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในองค์กร
- ลดปัญหาเกี่ยวกับการลางาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน
- เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลในการทำงานเนื่องจากพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้ได้ปริมาณผลผลิตของงานและคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้นไปด้วย
- พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเกิดจากพนักงานได้รับความสะดวกสบายทั้งทางวัตถุและจิตใจ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นคล้ายกับความผูกพันของบุคคลที่มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน มีความปรารถนาที่จะมอบสิ่งที่ดีให้แก่กัน ดังนั้น หากบุคลากรขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงย่อมทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้ง ยังทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในปัจจุบันมีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินธุรกิจในสภาวะการแข่งขันอย่างรุนแรง ดังนั้น การรักษามูลค่าของทรัพยากรที่มีศักยภาพสูงไว้ให้อยู่กับองค์กรจึงเป็นความท้าทายการบริหารจัดการองค์กร (ณรงค์ เข้มแข็ง, 2546, น. 23.)

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นอร์ทคราฟ และ นิล (Northcraft & Neale, 1987 อ้างถึงใน จิรัศย์พุทธิจิรสังข์, 2551) ให้ความหมายของความผูกพันว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งซึ่งระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

- มีศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
- มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
- มีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

นิวสตรอม และ เดวิด (Newstrom & Davis, 1993 อ้างถึงใน จิรัศย์พุทธิจิรสังข์, 2551) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่จะมีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป และเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปในอนาคต

โรเบิร์ต และ แมนนารี (Robert & Mannari, 1997, pp. 57-75 อ้างถึงใน พิรินทร์ชาสมานสินธุ์, 2554, น. 22) ให้ความหมายว่า ความผูกพันองค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกต่อองค์กร และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร และเมื่อสมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร จะมีผลทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรักผูกพันกับองค์กรของตน

จิรัศย์ พุทธิจิรสังข์ (2551, น. 31) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประเภท คือ

- ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาได้พิจารณาถึงต้นทุนที่พวกเขาได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกขององค์กรนั้น และจะต้องสูญเสียถ้าหากออกจากองค์กรไป
- ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) หมายถึง เป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์กรที่สอดคล้องกัน ด้วยความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องกับองค์กร เนื่องจากเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้นเป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร
- ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความจงรักภักดีและตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าจะเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร ก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

เบคเกอร์ (Becker, 1960 อ้างถึงใน กมลวรรณ มั่งนุ้ย, 2553) ให้ความหมายของคำว่าผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่างอันสืบเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนเสียเวลา และพลังงานไปกับสิ่งนั้น ๆ (Side Bet) ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลและกลุ่มคนระดับความผูกพัน ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพที่บุคคลนั้นลงทุนไป

แชตแมน (Chatman, 1986 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่ามีทั้งหมด 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

- การใส่เข้าไปในใจ (Internalization) หมายถึง ความไปกันได้ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับค่านิยมขององค์กร
- การแสดงตัว (Identification) หมายถึง การมีความภาคภูมิใจในองค์กรและความประสงค์ที่จะอยู่กับองค์กร
- การยินยอมเชื่อฟัง (Compliance) หมายถึง ความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรให้ได้มาซึ่งรางวัลที่พึงประสงค์

สก๊อต (Scott, 1985, อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสอดคล้องต้องกันระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร ในลักษณะที่พนักงานจะแสดงตนและพยายามเพื่อองค์กรได้บรรลุเป้าหมาย Scott เห็นว่าความผูกพันทางใจนี้มั่นคงมาก ถึงขั้นที่ว่าพนักงานอาจรักษาความจงรักภักดีต่อองค์กรแม้ว่าจะถูกองค์กรลงโทษก็ตาม

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยลักษณะ 3 ประการคือ 1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

2.2.2 องค์ประกอบหรือปัจจัยชี้วัดของความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยร์ส และ พอตเตอร์ (Steers & Porter, 1983, p. 441 – 451 อ้างถึงใน บัญชา นิมประเสริฐ, 2542) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

- ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

- ลักษณะของงาน หรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีการศึกษาพบว่า งานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจนและความสอดคล้องของบทบาท มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

- การออกแบบขององค์กร โครงสร้างที่หลากหลายมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการทำงาน 4 ลักษณะ และคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรพนักงานรู้สึกว่างค์กรไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและการที่มีความคาดหวังของพนักงานกับงานปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

บารอน (Baron, 1986 อ้างถึงใน พิรินทร์ชา สมานสินธุ์, 2554, น. 28) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงานมี 4 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

- เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนสูงในงานที่ได้รับผิดชอบ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

- เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่การได้รับ โอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรระดับต่ำ

- เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

- เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

กัปแมน (Gubman, 1998 อ้างถึงใน ชัยวานา สะธานี, 2550, น. 8) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกถึงความทุ่มเทและความตั้งใจในการทำงานที่รับมอบหมาย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดที่คาดหวังไว้ โดยความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงได้ในหลายลักษณะ เช่น การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร การรักษาผลประโยชน์เพื่อองค์กร การให้อุทิศเวลาให้กับงาน เป็นต้น

ทงพันธ์ พงษ์วารินทร์ (2554) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) ของพนักงาน ดังนี้

- คุณสมบัติทางชีวภาพเป็นการสร้างความผูกพันโดยอาศัยระยะเวลาและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล หรือเรียกว่า มีใจรักในงาน เช่น อายุตัว อายุงาน การศึกษาตำแหน่งงาน เป็นต้น
- การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล เป็นการสร้างความผูกพัน โดยที่องค์กรสามารถตอบสนองความคาดหวังของพนักงานได้ เช่น ความรู้สึกว่าได้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ ความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานความต้องการ การประสบความสำเร็จในชีวิตความสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ต้องอาศัยหัวหน้างานและหน่วยงานช่วยกัน เป็นต้น
- โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นการตอบสนองความคาดหวังในส่วนของความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจต่อตนเองและยังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรอีกด้วย เช่น มีนโยบายวางแผนการเติบโตในสายอาชีพให้กับพนักงาน การได้รับโอกาสในการเติบโตในอาชีพในสายงานของตน การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน เป็นต้น
- การมีส่วนร่วมในงาน เป็นการเปิดโอกาสทางความคิดแก่พนักงาน ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น การได้รับการสนับสนุนในการทำงาน การดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้า การให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นต้น
- ลักษณะของงานและวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความรู้สึกของแต่ละบุคคล เช่น ลักษณะการบริหารงานโดยภาพรวมของบริษัทโดยวิธีการบังคับบัญชา การที่ทำงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความชำนาญ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมตามหลักอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กรจะต้องอาศัยความสัมพันธ์ของคนในองค์กรคือ ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ทั้งนี้ หากพนักงานขององค์กรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร และได้เปรียบเทียบกับองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรกับองค์กรที่พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรดัง (ตารางที่ 2.2)

ตารางที่ 2.2 แสดงความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรกับพนักงานที่ไม่มี
ความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร	พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร
1. อัตราการขาดงาน การมาสาย การลางานต่ำ	1. อัตราการขาดงาน การมาสาย การลางานสูง
2. เข้าร่วมในกิจกรรมเสมอ	2. หลบหลีก การมีส่วนร่วมในกิจกรรม
3. ตั้งใจทำงาน โดยทำวันนี้ให้ดีที่สุด	3. ทำไปวันๆ
4. เสนอตัวเพื่อรับงานใหม่	4. ทำเฉพาะงานตนเอง
5. อยากทำให้บรรลุเป้าหมาย	5. ไม่สนใจต่อเป้าหมายของหน่วยงาน
6. ใช้ทรัพยากรของบริษัท โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า	6. ใช้ทรัพยากรบริษัท โดยไม่คำนึงถึงความคุ้มค่า
7. พุดถึงบริษัทในทางสร้างสรรค์	7. พุดถึงบริษัทในทางที่ไม่สร้างสรรค์
8. อยากเห็นบริษัทเติบโต	8. อยากลาออก ไปหางานใหม่

ที่มา: ทงพันซ่ง พงษ์วารินทร์ (2554)

2.2.3 ความสำคัญของการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร

ทัศนคติของพนักงานในการยอมรับค่านิยมร่วมขององค์กรหรือความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรจะเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งจะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร และยังต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของพนักงานก็จะเป็นแรงเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นและทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม หากพนักงานในองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำก็มักจะมีอัตราการลาออก (turnover) การขาดงาน (absenteeism) และความเฉื่อยชา (tardiness) ในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรมีต้นทุนค่าบุคลากรสูงขึ้น เนื่องจากมีผลิตภาพแรงงานต่ำลง ดังนั้น การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน (Mowday et al., 1982; Meyer & Allen, 1997; Angle & Perry, 1981)

2.2.4 การวัดความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยส่วนใหญ่ นักวิจัยจะสร้างแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรโดยการอ้างอิงจากคำจำกัดความและมีการพัฒนาแบบวัดมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 1979 โดยแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรที่ได้รับความนิยม คือ

- แบบวัด Organizational commitment questionnaire (OCQ) ถูกสร้างขึ้น โดยมาวเคย์ สเตียร์ และ พอร์เตอร์ (Mowday, Steers & Porter, 1979) โดยแบบวัดฉบับเต็มประกอบด้วยคำถามจำนวน 15 ข้อ และแบบวัดฉบับสั้นประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ (ตัดข้อคำถามเชิงลบในฉบับเต็ม) ซึ่งลักษณะของคำถามจะเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน โดยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของจาร์อส (Jaros, 1997) โดยมีคำถามวัดด้านจิตใจของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดอัลเลน และเมเยอร์ Allen & Meyer (1997) และสอดคล้องกับงานวิจัยของดันแฮม (Dunham 1984 อ้างถึงใน ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์, 2548) ที่ให้ความเห็นว่า การใช้แบบสอบถาม OCQ เหมาะสมกับการวัดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากที่สุด
- แบบวัดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) มีคำถามจำนวน 24 ข้อ ประกอบด้วยคำถามด้านจิตใจ (Affective) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance) และด้านบรรทัดฐาน (Normative) โดยที่แต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.87, 0.75 และ 0.79 ตามลำดับ และมีการปรับปรุงแบบสอบถามโดยปรากฏในงานวิจัยของยูเซล (Yuceel, 2012) มีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านที่ระดับ 0.89, 0.71 และ 0.77 ตามลำดับ

2.2.5 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นภาวะจิตใจทางบวก ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นภาวะที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงสถานะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อตัวบุคคลโดยตรงแล้ว ความผูกพันของบุคลากรยังช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรนั้น ๆ อีกด้วย มีงานวิจัยที่พบว่า ความผูกพันในการทำงานที่พนักงานมีต่อองค์กรทำให้เกิดผลดีมากมาย เช่น ด้านผล-การปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผล การปฏิบัติงานตามหน้าที่และงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ ความพึงพอใจในงาน (Saks, 2006) นอกจากนี้จะส่งผลบวกต่อผลการปฏิบัติงานโดยตรงแล้ว ความผูกพันในงานยังส่งเสริมให้เกิดภาวะที่ดีในบุคคลที่ทำงาน เช่น การมีอารมณ์ทางบวก (Schaufeli, 2006) สุขภาพจิตที่ดี (Demerouti et al., 2001) ภาวะสุขภาพ (Hakanen et al., 2006) และความเครียด (Langelaan et al., 2006) อีกด้วย (Luthans, 1992)

ตารางที่ 2.3 ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่าง ๆ

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
ระดับต่ำ	1) การลาออกลดน้อยลง 2) ความเสียหายในการปฏิบัติงานลดลง 3) คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น	1) การลาออก เหนื่อยล้า การขาดงานเพิ่ม 2) ขาดความตั้งใจอยู่ในองค์กร 3) ปริมาณงานต่ำ 4) ไม่จรรีกรักดีกับองค์กร 5) เกิดพฤติกรรมต่อต้านองค์กร
ระดับกลาง	1) บุคลากรคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้น 2) สกัดกั้นความตั้งใจในการลาออก 3) เพิ่มความพึงพอใจในงาน	1) บุคลากรจะเกิดบทบาทของตัวเอง 2) บุคลากรจะชั่งน้ำหนักระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการไม่ทำงาน 3) ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง
ระดับสูง	1) รู้สึกปลอดภัย และ มั่นใจในงาน 2) บุคลากรยอมรับความต้องการในการเพิ่มผลผลิต 3) ระดับการแข่งขันในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น 4) จุดประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย	1) ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรจะใช้ให้เกิดประโยชน์ไม่ได้ 2) บุคลากรขาดความยืดหยุ่นขาดการปรับตัว 3) จะทำผิดกฎไม่เชื่อองค์กร

ที่มา: Newstorm & Davis (1983 อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลัง, 2547, น. 27)

จากการศึกษาผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของสตีเยร์และพอร์เตอร์ (Steer & Porter) มีความสอดคล้องต่อวัตถุประสงค์การวิจัยศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดกระทรวงการคลังที่ประกอบไปด้วย ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และผู้ศึกษานำแบบสำรวจที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Oranization Commitment Questionnaire) ของมาวเดย์ พอร์เตอร์ และสตีเยร์ (Mowday, porter and steer) เพื่อเก็บข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดกระทรวงการคลัง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับเจเนอเรชัน (Generation)

2.3.1 ความหมายของเจเนอเรชัน (Generation)

เบล และ นาร์ซ (Bell N. S. and M. Narz, 2007) กล่าวถึง ความหมายของเจเนอเรชัน (Generation) ว่า การแบ่งประชากรตามเหตุการณ์ในช่วงชีวิตที่ได้ประสบเช่นเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน

กลาซ (Glass, 2007) กล่าวถึงความหมายของเจเนอเรชัน (Generation) ว่ากลุ่มคนที่มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพสังคมในช่วงเวลาหนึ่งที่มีความคล้ายคลึงกัน และประสบการณ์ดังกล่าวส่งผลให้เกิดทัศนคติ แนวคิด ที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเหมือนกันหรือคล้ายกัน

ฮันเนย์ (Hannay and Fretwell, 2010) กล่าวถึงความหมายของเจเนอเรชัน (Generation) ว่าการแบ่งกลุ่มของคนตามปีที่เกิด โดยคนที่เกิดในช่วงปีเดียวกันจะประสบกับเหตุการณ์ที่คล้ายคลึงกัน และมีความคิดเห็นคล้ายกัน

เลวิกไคท์ (Levickaite, 2010) กล่าวถึงความหมายของเจเนอเรชัน (Generation) ว่ากลุ่มคนที่เกิดในช่วงเวลาใกล้เคียงกัน

เมลโล่ (Mello, 2010) กล่าวถึงความหมายของเจเนอเรชันว่า คนแต่ละเจเนอเรชัน (Generation) จะมีความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพตามแต่ละสภาพสังคม เหตุการณ์ทางการเมือง การใช้เทคโนโลยีการเติบโตของเศรษฐกิจ การเลี้ยงดู สถานภาพครอบครัว และการศึกษาเป็นต้น

สกอร์ท (Scotch, 2012) กล่าวถึงความหมายของเจเนอเรชันว่า เจเนอเรชัน (Generation) ที่ต่างกันจะมีวิถีการดำเนินชีวิตและลักษณะการทำงาน รวมถึงแรงจูงใจที่ต่างกัน

สตาร์ค (Stark, 2012) กล่าวถึงความหมายของเจเนอเรชัน (Generation) ว่าเป็นการแบ่งตามช่วงอายุที่มีโครงสร้างและลักษณะทางสังคมแตกต่างกัน ซึ่งทำให้คนในแต่ละเจเนอเรชัน (Generation) มีความเชื่อที่แตกต่างกันและความต้องการที่แตกต่างกัน

เดชะไพศาล (2551) กล่าวถึงความหมายของเจเนอเรชันว่า กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปีเดียวกัน จะมีประสบการณ์จากเหตุการณ์ในสังคมหรือเศรษฐกิจการเมือง วัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกันซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความปรารถนาที่ต้องการตอบสนองที่แตกต่างกัน

เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2552) ให้ความหมายของเจเนอเรชันว่า กลุ่มคนที่รุ่นราวคราวเดียวกัน มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้ายกัน และประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกัน

จากความหมายของเจเนอเรชัน (Generation) ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เจเนอเรชัน (Generation) หมายถึง การแบ่งกลุ่มคนตามช่วงเวลาเกิด ซึ่งคนที่เกิดในช่วงปีใกล้เคียงกันจะเป็นกลุ่มคน

รุ่นเดียวกัน มักจะมีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมในสังคมที่คล้ายกัน จึงทำให้เกิดทัศนคติ แนวคิด และความเชื่อที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมคล้ายกัน ซึ่งคนต่างเจนเนอเรชันจะมีความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพความคิด และความเชื่อ ทั้งนี้ เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของบริบทของสังคม เช่น เศรษฐกิจการเมือง และเทคโนโลยีนั่นเอง

2.3.2 การแบ่งกลุ่มของเจนเนอเรชัน (Generation)

การแบ่งกลุ่มของเจนเนอเรชัน (Generation) นักวิชาการได้แบ่งตามช่วงอายุและปีเกิดของบุคคล โดยมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะการแบ่งของยุคนั้น ๆ โดยมีการแบ่งกลุ่มเจนเนอเรชัน (Generation) ดังนี้

เคาท์ซิล (Council, 2001) แบ่งกลุ่มเจนเนอเรชัน (Generation) ออกเป็น 3 เจนเนอเรชัน (Generation)

- เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1946 - 1962
- เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1963 - 1978
- เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1979 - 1988

อาร์เซนัลท์ (Arsenault, 2004) ได้แบ่งกลุ่มเจนเนอเรชัน (Generation) ออกเป็น 4 เจนเนอเรชัน (Generation) ตามช่วงปีเกิด คือ

- เวเตอร์เรียน (Veterans) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1922 - 1943
- เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1944 - 1960
- เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1961 - 1980
- เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1981 - 2000

อิสเนอร์ (Eisner, 2005) ได้แบ่งกลุ่มเจนเนอเรชัน (Generation) ออกเป็น 4 เจนเนอเรชัน (Generation) ได้แก่

- เทรดดิชันแนลลิสต์ (Traditionalists) เกิดก่อน ค.ศ. 1945
- เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1945 - 1964
- เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1965 - 1980
- เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดหลัง ค.ศ. 1981

เรย์นัลด์ (Reynolds, 2005) ได้แบ่งเจนเนอเรชัน (Generation) ออกเป็น 4 เจนเนอเรชัน (Generation) ที่แตกต่างกัน

- เวเตอร์เรียน (Veterans) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1925 - 1940
- เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1941 - 1960

- เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1961 – 1976
- เจเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1977 – 1992

กลาซ Glass (2007) กล่าวว่า องค์การส่วนใหญ่ประกอบด้วยกลุ่มคนอย่างน้อย 3 เจเนอเรชัน (Generation) คือ เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers), เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) และเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ซึ่งจัดกลุ่มโดยใช้ปีเกิดเป็นเกณฑ์ ดังนี้

- เวเตอร์เรียน (Veterans) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1925 – 1945
- เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1946 – 1964
- เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1965 – 1981
- เจเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1982 – 1999

ฮันเนย์ และ เฟรทเวล (Hannay and Fretwell, 2010) กล่าวว่า การแบ่งกลุ่มคน 3 เจเนอเรชัน (Generation) โดยใช้ช่วงเวลาที่เกิดเหตุการณ์คล้ายกันเป็นเกณฑ์

- เทรดดิชันแนลลิสต์ (traditionalists) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1925 – 1945
- เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1946 – 1964
- เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1965 – 1981
- เจเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1982 – 1999

เลวิกไกท์ (Levickaite, 2010) แบ่งกลุ่มเจเนอเรชัน (Generation) ออกเป็น 3 เจเนอเรชัน (Generation) ได้แก่

- เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1960 – 1974
- เจเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1975 – 1989
- เจเนอเรชันซี (Generation Z) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1990 – 2000

พีโตรลัส Petroulas (2010) ได้แบ่งกลุ่มคน โดยใช้ปีเกิดและอายุเป็นเกณฑ์แบ่งได้ 3 เจเนอเรชัน (Generation) ได้แก่

- เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1946 – 1964
- เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1965 – 1977
- เจเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1978 – 1994

ฟาเวโร Favero (2012) ได้แบ่งกลุ่มเจเนอเรชัน (Generation) เป็น 4 เจเนอเรชัน (Generation) ได้แก่

- เทรดดิชันแนลลิสต์ (traditionalists) เกิดก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง
- เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1946 – 1964
- เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1965 – 1977

- เจเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1978 – 1990

ชอช (Schoch, 2012) ได้แบ่งกลุ่มเจเนอเรชัน (Generation) ของบุคลากรออกเป็น 4 เจเนอเรชัน (Generation) ได้แก่

- เมอร์ซัวร์ (Matures) เกิดก่อนปี ค.ศ. 1946
- เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1946 – 1964
- เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1965 – 1980
- เจเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง ค.ศ. 1981 – 1996

พิชากูร เฟ็งทอง (2552) ได้แบ่งกลุ่มเจเนอเรชัน (Generation) ออกเป็น 3 เจเนอเรชัน (Generation) ตามปีเกิดและกลุ่มอายุ ดังนี้

- เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2489-2507
- เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508-2519
- เจเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2520-2535

รัชฎา อสินนธิสกุล และอ้อยอุมารุ่งเรือง (2548) ได้แบ่งเจเนอเรชัน (Generation) ในกลุ่มวัยคนทำงานออกเป็น 3 กลุ่มตามช่วงอายุ ได้แก่

- เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2489-2507
- เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508-2519
- เจเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2520 – 2535

บุญชัย พงษ์รุ่งทรัพย์ (2552) ได้แบ่งเจเนอเรชัน (Generation) ของบุคลากรออกเป็น 3 เจเนอเรชัน (Generation) ได้แก่

- เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2489-2507
- เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508-2520
- เจเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2521 – 2543

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552) ได้แบ่งกลุ่มเจเนอเรชัน (Generation) ของบุคลากรออกเป็น 4 เจเนอเรชัน (Generation) ได้แก่

- เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2489-2507
- เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508-2523
- เจเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2524 – 2543
- เจเนอเรชันซี (Generation Z) เกิดระหว่าง พ.ศ. 2544 – 2563

จากการรวบรวมแนวคิดการแบ่งเจนเนอเรชั่น (Generation) ต่าง ๆ ของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศจะเห็นได้ว่าการแบ่งกลุ่มคนที่มีความคล้ายคลึงกัน แต่ช่วงอายุของแต่ละกลุ่มคน และปีที่เกิดแตกต่างกันดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวม และสรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 2.4 เปรียบเทียบการแบ่งเจนเนอเรชั่นตามช่วงปีที่เกิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

นักวิชาการ/ นักวิจัย/ หน่วยงาน	กลุ่มเจนเนอเรชั่น (Generation)				
	Veterans/ Traditionalists	เบบี้บูมเมอร์ Baby Boomer	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ Generation X	เจนเนอเรชั่นวาย Generation Y	เจนเนอเรชั่นซี Generation Z
CLCs		พ.ศ. 2489-2506	พ.ศ. 2506-2520	พ.ศ. 2522-2530	
Arsenault	พ.ศ. 2465-2486	พ.ศ. 2487-2504	พ.ศ. 2504-2524	พ.ศ. 2525-2543	
Eisner	เกิดก่อน พ.ศ. 2488	พ.ศ. 2488-2508	พ.ศ. 2508-2524	เกิดหลัง พ.ศ. 2524	
Reynolds	พ.ศ. 2468-2485	พ.ศ. 2486-2504	พ.ศ. 2504-2524	พ.ศ. 2525-2536	
Glass	พ.ศ. 2486-2488	พ.ศ. 2484-2504	พ.ศ. 2504-2520	พ.ศ. 2520-2535	
Hannay and Fretwell	พ.ศ. 2468-2488	พ.ศ. 2489-2508	พ.ศ. 2508-2525	พ.ศ. 2525-2542	
Levickaite			พ.ศ. 2503-2518	พ.ศ. 2518-2534	พ.ศ. 2533-2543
Petroulas, Brown, and Sundi		พ.ศ. 2489-2508	พ.ศ. 2508 -2524	พ.ศ. 2524-2543	
Jeffrey A. Mello	พ.ศ. 2465-2488	พ.ศ. 2489-2508	พ.ศ. 2508-2524	พ.ศ. 2524-2543	
Favero and Heath	เกิดก่อนสงคราม โลกครั้งที่ 2 จะสิ้นสุดลง	พ.ศ. 2489-2508	พ.ศ. 2508-2520	พ.ศ. 2521-2534	
Schoch	เกิดก่อนปี พ.ศ. 2489	พ.ศ. 2489-2508	พ.ศ. 2508-2524	พ.ศ. 2524-2540	
รัฐาอสินนธิสกุล และอ้อมอุมา รุ่งเรือง		พ.ศ. 2489-2508	พ.ศ. 2508-2520	พ.ศ. 2520-2538	
บุญชัย พงศ์รุ่งทรัพย์		พ.ศ. 2489-2508	พ.ศ. 2508-2520	พ.ศ. 2520-2543	
พิชารุฑ เฟื่องทอง		พ.ศ. 2489-2508	พ.ศ. 2508-2520	พ.ศ. 2520-2535	
เดชา เศษ วัฒนไพศาล		พ.ศ. 2489-2508	พ.ศ. 2508-2524	พ.ศ. 2525-2543	พ.ศ. 2544-2563

ที่มา: รวบรวมโดยผู้วิจัย

จากการแบ่งกลุ่มเจเนอเรชัน (Generation) ของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยศึกษากลุ่มประชากร โดยแบ่งเป็นกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) หรือผู้ที่เกิดระหว่าง ค.ศ. 1946-1964 หรือ พ.ศ. 2489-2507 อยู่ในช่วงอายุ 51 – 69 ปี กลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) หรือผู้ที่เกิดระหว่าง ค.ศ. 1965-1980 หรือ พ.ศ. 2508-2523 อยู่ในช่วงอายุ 35-50 ปี และกลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) หรือผู้ที่เกิดระหว่าง ค.ศ. 1981 – 1994 หรือ พ.ศ. 2524-2537 อยู่ในช่วงอายุ 21-34 ปี ซึ่งการที่ผู้วิจัยเลือก 3 กลุ่มเจเนอเรชัน (Generation) เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่อยู่ใกล้เคียงกับบุคลากรวัยทำงานมากที่สุด

2.3.3 คุณลักษณะของเจเนอเรชัน (Generation)

จากความหมายของเจเนอเรชัน (Generation) ข้างต้น เจเนอเรชันหมายถึง การแบ่งกลุ่มคนตามปีที่เกิดซึ่งคนที่เกิดในช่วงปีใกล้เคียงกันจะเป็นกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน และจะมีประสบการณ์จากเหตุการณ์ทางสังคมที่มีความคล้ายคลึงกัน ทั้งนี้ ประสบการณ์ดังกล่าวทำให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน และกลุ่มคนที่อยู่ต่างเจเนอเรชันกันจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งมีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศแบ่งคุณลักษณะของแต่ละเจเนอเรชัน (Generation) ไว้ดังนี้

เคาซิล (Council, 2001) ได้แบ่งกลุ่มเจเนอเรชัน (Generation) ของคนส่วนใหญ่ที่อยู่ในองค์กรออกเป็น 3 เจเนอเรชัน (Generation) ตามช่วงปีเกิด คือ

- รุ่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) บุคคลซึ่งเกิดในช่วงปี ค.ศ. 1946-1962 มีลักษณะการทำงานตามขั้นตอนกระบวนการที่กำหนดเพราะเชื่อว่าการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถจะก่อให้เกิดความสำเร็จ ให้คุณค่ากับความผูกพันต่อองค์กรและความภักดี และแสวงหาการจ้างงานในระยะยาว
- รุ่นเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) บุคคลซึ่งเกิดในช่วงปี ค.ศ. 1963-1973 ชอบความอิสระเปิดกว้างในการติดต่อสื่อสาร พยายามที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง เชื่อในความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และไม่ภักดีต่อองค์กรในระยะยาวแต่ภักดีกับตัวบุคคล
- รุ่นเจเนอเรชันวาย (Generation Y) บุคคลซึ่งเกิดในช่วงปี ค.ศ. 1979-1988 มีความสามารถในการปรับตัวตามขณะเดียวกันก็มีความเชื่อมั่นในตนเอง และให้คุณค่ากับการพัฒนาความสามารถเจริญเติบโตและมีการให้คำปรึกษาแนะนำ

เมลโล (Mello, 2011) กล่าวว่า คนแต่ละเจเนอเรชัน (Generation) จะมีความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพตามแต่ละสังคม สิ่งแวดล้อมทางการเมือง เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเลี้ยงดู สภาพครอบครัว และการศึกษา โดยได้มีการจำแนกคนในยุคสมัยต่าง ๆ ไว้ในปัจจุบัน 4 เจเนอเรชัน (Generation) แสดงใน

ตารางที่ 2.5 เจเนอเรชัน (Generation) และคุณลักษณะตามยุคที่เกิด

เจเนอเรชัน	คุณลักษณะ	ผู้นำที่อยากได้
รุ่นเทรดิชันแนลลิสต์ (Traditionalists) ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2465 - 2488	<ul style="list-style-type: none"> • มีความเป็นชาตินิยมและอนุรักษ์นิยมจะจงรักภักดี ประหยัด ยึดมั่นในองค์กร • มีความเคารพรุ่นพี่และผู้นำทางธุรกิจ มีความยึดมั่น ถือมั่น และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ได้ยาก 	<ul style="list-style-type: none"> • ต้องการความยุติธรรม ความมั่นคง ความเสมอต้นเสมอปลาย • เป็นผู้นำที่กล้าตัดสินใจ มีการวางตัวเป็นที่น่าเคารพ
รุ่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2489 - 2507	<ul style="list-style-type: none"> • ทำงานเป็นที่ มีความจงรักภักดี • มีประสบการณ์ และมีความรู้ความสามารถ 	<ul style="list-style-type: none"> • ให้ความเสมอภาคและนิยมประชาธิปไตย สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ได้ดี เน้นที่ภารกิจ
รุ่นเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X)	<ul style="list-style-type: none"> • ขอบอิสระ สามารถปรับตัวได้ดี พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และสามารถคิดนอกกรอบได้ 	<ul style="list-style-type: none"> • ต้องการผู้นำที่เข้มแข็ง มีไหวพริบ มีความยืดหยุ่นในการทำงานและให้การสนับสนุนเสมอ
รุ่นเจเนอเรชันวาย (Generation Y)	<ul style="list-style-type: none"> • มองโลกในแง่ดี เก่งเทคโนโลยี มีทักษะที่หลากหลาย 	<ul style="list-style-type: none"> • ชอบผู้นำที่มองโลกในแง่ดี ทำตนเป็นที่เลื่อม เก่งในการจูงใจคน มีความเป็นระบบและระเบียบ

ที่มา: ปรับจาก Mello (2011)

รัชฎา อสินนธิสกุล และอ้อยอุมมา รุ่งเรือง (2548) ได้แบ่งเจเนอเรชันในกลุ่มคนวัยทำงานออกเป็น 3 กลุ่มตามช่วงอายุและคุณลักษณะเด่น ได้แก่

- **เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers)** คือ บุคคลที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1946-1964 (พ.ศ. 2489-2507) หรือประมาณช่วงหลังสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา เป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนมาก โดยเฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกา มีลักษณะนิสัยยึดมั่นกับความคิด หรือมีความคล้ายกับพวกอนุรักษ์นิยมให้ความสำคัญกับผลงาน มีความมุมานะ บางคนมีความทุ่มเทกับการทำงานและองค์กรมาก

- **เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X)** คือ บุคคลที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1965-1976 พ.ศ. 2508-2519) มีชื่อเรียกอื่น ๆ เช่น เบบี้บัสเตอร์ (Baby Buster), สแลคเกอร์ (Slacker) อุปนิสัยชอบเสี่ยง สามารถรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี มีการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพทั้งเพื่อนร่วมงานและครอบครัว

- เจเนอเรชันวาย (Generation Y) คือ บุคคลที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1977-1994 (พ.ศ. 2520-2537) โดยมีชื่อเรียกอื่น ๆ เช่น เจเนอเรชันเน็กซ์ (Generation Next) ,อีโค่บูม (Echo Boom), ดิจิทัล เจเนอเรชัน (Digital Generation) อุปนิสัยเชื่อมั่นในตัวเองปรับตัวเก่ง มีความคิดสร้างสรรค์และมีความสนใจในเทคโนโลยี ซึ่งมีการจำแนกบุคคลในเจเนอเรชันต่าง ๆ ไว้ 4 เจเนอเรชัน (Generation) ดังแสดงในตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 เจเนอเรชันของคนที่ปฏิบัติงานในที่ทำงาน

เจเนอเรชัน	คุณลักษณะ	ลักษณะการทำงาน	งานที่พึงพอใจ
เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer)	ยึดมั่น ไม่เปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์และอนุรักษนิยม	มีชีวิตเพื่อการทำงานเป็นคนสู้งาน ชอบทำงานไม่ค่อยเปลี่ยนงานและมีความภักดีต่อองค์กรสูง มีความต้องการงานที่มั่นคงสูงและสามารถปฏิบัติหรือยึดมั่นในหลักเกณฑ์ได้ดี	งานที่มีความมั่นคง งานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ และมีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X)	ชอบเสี่ยง สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีใช้เทคโนโลยีในการทำงานและให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพ	ทำงานเพื่อชีวิตที่สุขสบาย ต้องการความยืดหยุ่นในชีวิต ทุ่มเทกับการทำงานเมื่องานนั้น เป็นสิ่งที่ท้าทาย และสามารถเปลี่ยนงานได้ง่ายเมื่อไม่ชอบงานนั้น	งานที่มีความท้าทาย งานที่ใช้ทักษะหลากหลายและเห็นว่าการทำงานเป็นก้าวหนึ่งของการไปสู่สิ่งที่คิดว่าสร้างสัมพันธภาพที่ดีได้ มีความรู้ใหม่ ๆ ชอบอิสระในการเลือกสถานที่และเวลาการทำงานต้องการทราบมุมมองและแง่คิดในการทำงานจากผู้อื่น ต้องการค่าตอบแทนสูง
เจเนอเรชันวาย (Generation Y)	ต้องการทราบสาเหตุว่าทำไม ต้องทำเช่นนั้น มีความเป็นสากลเชื่อมั่นในตนเองสูง และติดการใช้เทคโนโลยี	ปรับตัวเก่งและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้ดีต้องการความเป็นอิสระ หากไม่ชอบงานที่ทำสามารถตัดสินใจลาออกได้ทันทีไม่เชื่อในระบบอาวุโสแต่เชื่อในความสามารถ	งานที่นำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ สามารถบริหารจัดการตนเองได้ดี ต้องการงานที่มีความสนุกสนาน และสามารถจัดการเวลาทำงานและส่วนตัวได้ด้วยตัวเอง

ที่มา: รัชฎา อสินนธิสกุล และออยอุมมา รุ่งเรือง (2548)

บุญชัย พงษ์รุ่งทรัพย์ (2552) ได้แบ่งกลุ่มเจเนอเรชันคนวัยทำงานออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ตามช่วงปีเกิดได้ดังนี้

- เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) คือ กลุ่มคนที่อยู่ช่วงปี พ.ศ. 2489 – 2507 เป็นช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่ประชากรโลกเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) มีทัศนคติต่อการทำงานคือ “Live to work” หรืออยู่เพื่องาน

- เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) คือ กลุ่มคนที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2508 – 2520 เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงที่มีความมั่งคั่งสมบูรณ์ของโลก ทัศนคติต่อการทำงานของรุ่นนี้ คือ “Work to live” หรือทำงานเพื่ออยู่

- เจเนอเรชันวาย (Generation Y) คือ กลุ่มคนที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2521 – 2543 หรืออาจเรียกว่า มิลเลเนียล (Millennials) เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงการเติบโตของเทคโนโลยี ชอบสังคม รักเพื่อน ชอบแสดงออก มีทัศนคติต่อการทำงานคือ “live then work” หรือชีวิตส่วนตัวมาก่อนงานเสมอ ชอบทำงานเป็นทีม ปรารถนาที่จะช่วยให้มีคนคอยช่วยเหลือเกื้อกูลพวกเขาในการทำงาน

เดชา เศษวัตตนไพศาล (2552) กล่าวว่า การแบ่งเจเนอเรชันเริ่มขึ้นจากนักวิจัยชาวตะวันตก ที่ทำการจัดกลุ่มคนตามเกณฑ์ช่วงอายุ การจัดกลุ่มเช่นนี้ทำให้เกิดการศึกษาความแตกต่างเชิงคุณลักษณะ ความคิด พฤติกรรมในการใช้ชีวิต การบริโภคและการทำงานของคนอายุรุ่นราวคราวเดียวกัน โดยแต่ละยุคจะมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินชีวิต สภาพแวดล้อมทางสังคมในปัจจุบันสามารถแบ่งกลุ่มและอธิบายลักษณะเด่นของแต่ละกลุ่มได้ดังนี้

- กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) คือ กลุ่มคนที่เกิดหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 หรือเป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489 – 2507 โดยชื่อ “เบบี้บูมเมอร์” นั้นมาจากเหตุการณ์ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มีการสูญเสียคนจำนวนมากจากสงคราม ในหลายประเทศจึงมีนโยบายส่งเสริมให้คนมีทายาทมากขึ้นเพื่อชดเชยกับแรงงานที่เสียชีวิตไป รวมทั้งภาวะเศรษฐกิจมีอัตราดอกเบี้ยสูงและปลอดภัย สงคราม ยิ่งทำให้อัตราการเกิดของประชากรเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ในช่วงนั้นยังไม่มีกรณีการคุมกำเนิดทำให้ในครอบครัวหนึ่งๆ มีลูกหลายคน ซึ่งคนกลุ่มนี้จะมีลักษณะนิสัยมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงานและมีความภักดีต่อองค์กรสูง มีการปฏิบัติตามกฎกติกาหรือแนวปฏิบัติต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด

- กลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) คือกลุ่มคนที่เกิดหลังปี พ.ศ. 2508 – 2523 ลักษณะนิสัยของคนกลุ่มนี้คือ มีอุปนิสัยชอบเสี่ยง ชอบความอิสระ มีความสนใจในด้านเทคโนโลยีสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี เจเนอเรชันนี้ได้รับการขนานนามว่า “Baby Buster” หรือ “Slacker” เป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีค่อนข้างมาก เช่น การเปลี่ยนจากแอนะล็อกไปสู่ระบบดิจิทัล เป็นต้น ส่งผลให้กลุ่มนี้มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะกับยุคสมัยที่มี

การขยายตัวทางการค้าและอุตสาหกรรม ทำให้ยุคนี้มีการผลิตเครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกมากมาย เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยเป็นการตอบสนองความต้องการด้านวัตถุในระดับปัจเจกบุคคลมากขึ้น คุณลักษณะการทำงานของคนกลุ่มนี้จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงานไปพร้อมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นส่วนตัว ครอบครัว และสัมพันธภาพในสังคมของตนเอง เป็นการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี และมีแนวคิดที่จงรักภักดีต่อองค์กร มีความต้องการร่วมงานกับองค์กรเป็นระยะเวลานาน คนกลุ่มนี้จะใช้จ่ายเงินไปกับการสร้างความสุขให้ชีวิตตัวเอง มีการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลในสัดส่วนที่มากกว่ากลุ่มเบบี้บูมเมอ

- กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) คือกลุ่มคนที่เกิดหลังปี พ.ศ. 2524 – 2543 เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน เช่น วิถีชีวิตการทำงาน เด็กที่ถูกเลี้ยงมาจากการที่ทั้งพ่อและแม่ต้องออกไปทำงานนอกบ้าน มีทัศนคติความเชื่อของความเท่าเทียมกัน บางบ้านเด็กถูกเลี้ยงด้วยพ่อหรือแม่เพียงคนเดียว เนื่องจากพ่อกับแม่แยกทางกัน แต่เด็กในเจนเนอเรชั่นวายจะมีอิสระน้อยกว่าเจนเนอเรชั่นอื่น เนื่องจากพ่อแม่มีความกังวลในเรื่องความปลอดภัยจากสังคมภายนอกสูง ส่งผลให้เจนเนอเรชั่นวายมีวุฒิภาวะหรือความเป็นผู้ใหญ่น้อยกว่าเบบี้บูมเมอและเจนเนอเรชั่นอื่นในช่วงอายุเดียวกัน เจนเนอเรชั่นวายมีชื่อเรียกที่ต่างกันไปอีกหลายชื่อ เช่น millennial, WHY, Dot Com, Net Generation หรือ KIPPERS (Kids in Parents' pockets Retirement Saving) เป็นต้น โดยแต่ละชื่อล้วนสะท้อนถึง คุณลักษณะ ทัศนคติ หรือพฤติกรรมที่สำคัญของเจนเนอเรชั่นวาย โดยคนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มคนที่เกิดในยุคที่มีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจสูงและมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมาก และในขณะเดียวกันเจนเนอเรชั่นวายยังได้รับประสบการณ์หรือการเผชิญกับวิกฤตความรุนแรงทางสังคมอย่างมาก เช่น สภาวะเศรษฐกิจฟองสบู่ที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจต่าง ๆ ในหลายประเทศ เหตุการณ์ก่อการร้าย ภัยธรรมชาติที่รุนแรงและคาดไม่ถึง ส่งผลให้เจนเนอเรชั่นวายมีคุณลักษณะทัศนคติ และพฤติกรรมที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการการยอมรับและความเข้าใจจากกลุ่ม ต้องการเป็นคนสำคัญ ชอบอะไรที่ท้าทาย มีความอยากรู้อยากเห็น แต่มีความอ่อนไหวต่อสิ่งเร้า ซึ่งเป็นผลมาจากการเลี้ยงดูของพ่อกับแม่อย่างใกล้ชิด เจนเนอเรชั่นวายจึงมักมีเงื่อนไขในการทำงานเสมอ มีลักษณะการใช้ชีวิตและการทำงานเพื่อวันนี้ ไม่มีการวางแผนระยะยาว ไม่คำนึงถึงอนาคต จึงส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการบริโภคอย่างเร่งด่วน ซึ่งคนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงาน ชอบความท้าทายของเนื้องานมากกว่าวิธีการทำงาน จึงมีความคาดหวังต่อการประสบความสำเร็จของตนเองสูง นอกจากนี้คนกลุ่มนี้ยังมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างและหลากหลายได้ดี

- เจนเนอเรชั่นซี (Generation Z) คือ กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2544 – 2563 คนรุ่นนี้มีหลายชื่อเรียก เช่น เจนเนอเรชั่นวี (Generation V) ที่มาจากคำว่า Virtual หรือเจนเนอเรชั่นซี (Generation C) มาจากคำว่า Community หรือ Content หรืออินเทอร์เน็ตเจเนอเรชั่น (Internet Generation) หรือ

กูเกิลเจเนอเรชัน (Google Generation) คนกลุ่มนี้มีความผูกพันอยู่กับสื่อจำพวก DVD อินเทอร์เน็ต MSN โทรศัพท์มือถือ เครื่องเล่น MP3 เป็นต้น และเป็นกลุ่มที่มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่ากลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) และเจเนอเรชัน (Generation Y)

จากการศึกษาและรวบรวมคุณลักษณะของเจเนอเรชัน (Generation) ต่าง ๆ ทั้งนี้ ได้เลือกคุณลักษณะการแบ่งกลุ่มคนจากแนวคิดของเมลโล Mello J.A. (2011) โดยสามารถสรุปลักษณะ 3 เจเนอเรชัน (Generation) ได้ดังนี้ 1) เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) คือ กลุ่มคนที่มีลักษณะทัศนคติชอบทำงานเป็นทีม มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ขวนขวายหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง 2) เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) คือ กลุ่มคนที่มีลักษณะทัศนคติ คือ ชอบอิสระ ปรับตัวได้ดี และชอบการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ คิดนอกกรอบและ 3) เจเนอเรชันวาย (Generation Y) คือ กลุ่มคนที่มีลักษณะทัศนคติชอบอะไรที่ท้าทาย มองโลกในแง่ดีและมีทักษะที่หลากหลาย มีความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยี

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ตารางที่ 2.7 แสดงผลงานวิจัยในประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1. ฉวีธรา สุศุผลอง (2556)	ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและกลุ่มเจเนอเรชันของพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต 380 คน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของทั้ง 3 กลุ่มเจเนอเรชันอยู่ในระดับสูงและกลุ่มเจเนอเรชันที่แตกต่างกัน พบว่า มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ปัจจัยกลุ่มเจเนอเรชัน และปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. สุรางค์ทิพย์ ทะวิชัย (2549)	คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อการจัดการของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง	พนักงานเอกชนจำนวน 154 คน	พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเยี่ยมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ดีด้วย

ตารางที่ 2.7 แสดงผลงานวิจัยในประเทศที่ศึกษาที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
3. ทิพวรรณ ศุภกัคดี (2550)	ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศขององค์กร บุคลิกภาพ และการจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทโรงพยาบาล พลาซ่า จำกัด (มหาชน)	พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท โรงพยาบาล พลาซ่า จำกัด (มหาชน) จำนวน 230 คน	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ บรรยากาศขององค์กรด้าน ความรับผิดชอบบุคลิกภาพแบบแสดงออกการสูงใจ ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการพัฒนา ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์อื่นที่เกี่ยวข้องและความมั่นคงส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ
4. รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล (2550)	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคาร HSBC ประเทศไทย	พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย จำนวน 230 คน	พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นบุคลากรของธนาคาร แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดี ในองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการและ คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันใน ระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความ จงรักภักดีของพนักงานในองค์กร
5. ปิ่นปัทมา ครุฑพันธ์ (2550)	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมี แห่งหนึ่งในประเทศไทย	พนักงานบริษัทเคมีแห่ง หนึ่งในประเทศไทย จำนวน 230 คน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจด้านบรรทัดฐานและ ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อ องค์กรทางด้านจิตใจ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 2.7 แสดงผลงานวิจัยในประเภทที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
6. มาริสา ชุกติพิพงษ์ (2550)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน อธิปไตย 4 และ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์	พนักงานผลิตอุปกรณ์ยานยนต์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม โอกาสในการใช้และ พัฒนาตามขีดความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก
7. สุกัญญา บุญประกอบชัย (2550)	ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจ ในสวัสดิการของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงาน บริษัทเทปอานันท์ จำกัด	พนักงานบริษัทจำนวน 165 คน	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวพบว่ามีความผูกพันและเรารู้คุณยิ่งต่อบริษัทเป็นอันดับแรก รองลงมาคือบรรณารักษ์ จะคงอยู่เป็นสมาชิกของบริษัทต่อไปมีความยินดีเต็มที่ และเสียดสีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่น ยอมรับค่านิยมและเป้าหมายของบริษัทที่มีความห่วงใยใน อนาคตและบริษัทอย่างมาก ได้ช่วยรักษาชื่อเสียง ผลประโยชน์ของบริษัทอย่างเต็มที่
8. สุกัญญา ศิริคาฟู (2550)	คุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อ องค์กร และพฤติกรรมการบริการของ พนักงาน โรงแรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่	พนักงานจำนวน 202 คน	คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริการ และคุณภาพชีวิต ในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 2.7 แสดงผลงานวิจัยในประเทศที่ศึกษาที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
9. สุธินี เตชะตา (2551)	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน)	พนักงานหน่วยงาน ส่วนกลางของบริษัทฯ จำนวน 197 คน	คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของพนักงานหน่วยงาน กลางของบริษัทฯ อยู่ในระดับสูงและความผูกพันที่มีต่อ องค์กรของพนักงานระดับจัดการแตกต่างจากพนักงาน ระดับบังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ โดยรวม และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในแต่ละด้านก็อยู่ระดับสูงด้วย
10. ธิดาวลัย ปถิมคิด (2551)	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 185 คน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศ องค์กรในภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินท รัวโรฒอยู่ในระดับปานกลาง
11. ทศพร อมรจารุจิต (2551)	ความผูกพันต่องานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด	พนักงานจำนวน 129 คน	ระดับความผูกพันต่องานของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน การให้บริการ ที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นสำคัญและวัฒนธรรมในการให้บริการ

ตารางที่ 2.7 แสดงผลงานวิจัยในประเภทที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
12. จิราพร น้อยนคร (2551)	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ขนาดกลางและขนาดเล็ก ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	พนักงานจำนวนทั้งสิ้น 399 คน	คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน โดยกำหนดปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง พบว่า ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
13. อัจฉรา เนียมหอม (2551)	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)	พนักงานหญิง อายุ ระหว่าง 26-30 ปี	ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อการแตกต่างกัน และทัศนคติของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในด้านนโยบายของธนาคาร ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านผลตอบแทนและความสำราญใจและโอกาสก้าวหน้า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
14. ปราโมทย์ ทองวัฒน์, วิรงรอง บุญจรัส และวิริยา ชัยยศ (2551)	ทัศนคติของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของธนาคาร กับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์การของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 153 คน	

ตารางที่ 2.7 แสดงผลงานวิจัยในประเภทที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
15. สิรินาตย์ กฤษญาธาร (2551)	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)	พนักงานจำนวน 394 คน	ระดับรายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรที่ต่างกัน
16. ทรงชัย งามวิวัฒน์กุล (2552)	คุณภาพชีวิตของบุคคลที่เกี่ยวข้องในงานก่อสร้างในระดับปฏิบัติการ	พนักงานจำนวน 200 คน	ระดับคุณภาพชีวิตของคอนกรีตก่อสร้างจะต่ำที่สุด (วิศวกรสนาม โฟร์แมน และคนงานก่อสร้าง)
17. อาวุธดิกุล เจริญกุล (2552)	คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เขตแจ้งวัฒนะ	พนักงานจำนวน 159 คน	พนักงานให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกดูแลลักษณะและปลอดภัยมากที่สุด และให้ความสำคัญด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ระดับความผูกพันต่อการจัดการของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
18. การเกด อนันต์นาวิบุตรณ์ (2552)	คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา	พนักงานจำนวน 230 คน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์จังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน
19. จาตุรงค์ วัฒนศิริ (2552)	ความผูกพัน ความจงรักภักดีและการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมของครูในโรงเรียนจินดาวัฒน์ จังหวัดระยอง	ครูจำนวน 170 คน	ปัญหาความผูกพันความจงรักภักดี และการมีความผูกพันในการทำงาน คือ ด้านความผูกพันครูไม่มีความภูมิใจ ไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และไม่มีความมั่นใจในหน้าที่การงาน ด้านความจงรักภักดี ครูไม่เชื่อมั่น ไม่พึงพอใจโรงเรียนและผู้บังคับบัญชา ต้องการไปปฏิบัติงานที่อื่น

ตารางที่ 2.7 แสดงผลงานวิจัยในประเภทที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
20. คมกฤต เมฆสกุล (2553)	คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮาน่า ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน	พนักงานจำนวน 319 คน	พนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนสูง
21. อิศราภรณ์ รัตนศษ (2553)	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 313 คน	พนักงานมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับดี

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ตารางที่ 2.8 แสดงผลงานวิจัยต่างประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
22. Ahmadian, Vafacian & Farshbaf (2015)	The Relationship between Quality of Working Life Organizational Commitment and Employees Productivity of Physical Education Faculties in the Islamic Azad Universities of Tehran ใช้ทฤษฎีของ Walton (1974) และ Allen N.J. and Meyer J.P 1990	employees of Physical Education Faculties in the Islamic Azad Universities of Tehran province and equals 854 people. The sample size was calculated as 267 with quantitative research	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเหมาะสม, สภาพการทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะ, การพัฒนาศักยภาพ และการใช้จิตความสามารถ, สังคมสัมพันธ์, ลักษณะของการบริหาร, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 2.8 แสดงผลงานวิจัยต่างประเภทที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
23. Dudley (2015)	The influence of work-based factors, non-work life factors, and individual factors on the overall quality of working life of united states medical surgical registered nurses working in acute care hospitals ใช้ทฤษฎีของ Walton (1975) และ steer(1977)	consisted of varied medical surgical units such as general, oncology, orthopedic, and telemetry departments in acute care hospitals across the US with quantitative research	The association between the work-based factors and non-work life factors were statistically significant in predicting overall QoWL of U.S. medical surgical RNs working in acute care hospitals The individual variables were not predictors of QWL in this model
24. Diraviam (2016)	Study on Relationship between Qualities of Work Life on Organizational Commitment among Health Care Professionals ใช้ทฤษฎีของ Walton (1974) และ Allen N.J. and Meyer J.P 1990	170 employee in organization with quantitative research	คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม, สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ, การพัฒนา ทัศนภาพและการใช้ขีดความสามารถ, ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, สังคมสัมพันธ์, ลักษณะของการบริหาร, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ และความจำเป็นประโยชน์ต่อสังคมล้วนแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 2.8 แสดงผลงานวิจัยต่างประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
25. Fatmasari , Mochammad & Wulida (2018)	The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable ใช้ทฤษฎีของ Walton (1975) และ steer (1977)	Explanatory research with a quantitative approach was conducted on a private university in Malang with 74 respondents	คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ปัจจัย ส่งผลทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ปัจจัย ยังส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
26. Omugo & Onuoha (2016)	Quality of Work-Life and Organizational Commitment Public Sector Organizations in Rivers State ใช้ทฤษฎีของ Walton (1975) และ steer(1977)	The population for this study thus comprises of 797 employees of the main branches or head offices of five use 266 sample size with quantitative research	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และ เหมาะสม, ความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลอย่างยิ่งกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
27. Kanten & Sadullahb (2012)	An empirical research on relationship quality of work life and work Engagement ใช้ทฤษฎีของ Walton (1975) และ steer(1977)	This study was conducted at one of the largest Marble firm in Turkey. The sample used for the study consists approximately 180 staff with quantitative research	The findings support research hypotheses and indicate that (1) there is a significant relationship between QWL and employee engagement; (2) blue collar and white collar employee perceived different aspects of their quality of work life; (3) blue collar and white collar employees have different work engagement levels

ตารางที่ 2.8 แสดงผลงานวิจัยต่างประเภทที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
27. Kanten & Sadullahb (2012)	An empirical research on relationship quality of work life and work Engagement ใช้ทฤษฎีของ Walton (1975) และ steer (1977)	This study was conducted at one of the largest Marble firm in Turkey. The sample used for the study consists approximately 180 staff with quantitative research	The findings support research hypotheses and indicate that (1) there is a significant relationship between QWL and employee engagement; (2) blue collar and white collar employee perceived different aspects of their quality of work life; (3) blue collar and white collar employees have different work engagement levels
28) Wahlberg, Nelson & Brochado (2017)	Quality of working life and engagement in hostels ใช้ทฤษฎีของ Walton (1974) และ Allen N.J. and Meyer J.P 1990	A survey was conducted with 98 employees from 40 hostels in Lisbon with quantitative research	The results reveal that quality of working life has a strong negative impact on employees' exit behaviours and a positive effect on their loyalty. In addition, work engagement was found to mediate fully the relationship between quality of working life and both employee voice and neglect, as well as partially mediating exit intentions.

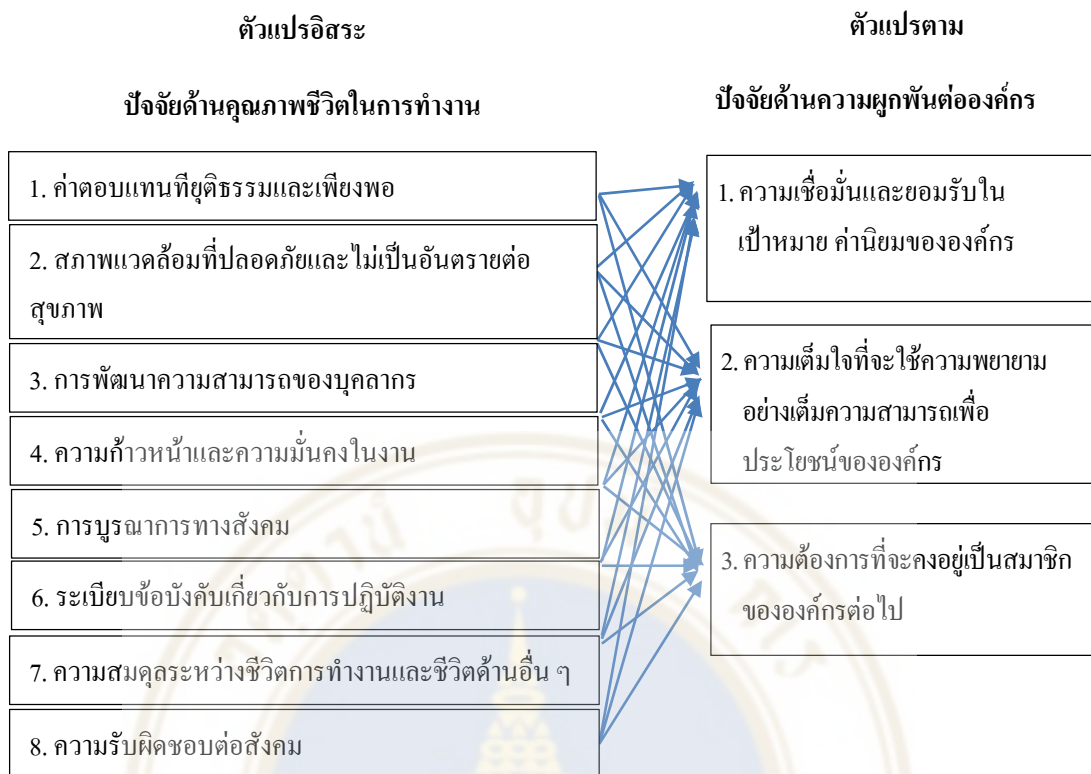
ตารางที่ 2.8 แสดงผลงานวิจัยต่างประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
29. Sahmi (2017)	Role Of Quality Of work life in Determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry ใช้ทฤษฎีของ walton(1974) และ Schaufeli et al., (2002)	random sample of 312 employee working in Telecom industry of Saudi Arabia with quantitative research	The study has established that QWL, organizational commitment and employee engagement are positively related, however, all dimensions of QWL are not uniformly related with organizational commitment and employee engagement. Different dimensions of QWL have distinct influence on these two constructs
30. Yusoff, Rimi & Meng (2015)	A study of quality of work life, organizational commitment and turnover intention ใช้ทฤษฎีของ Walton (1975) และ steer (1977)	363 employees who were working in manufacturing firms in Penang Bayan Lepas Free Industrial Zone, Malaysia with quantitative research	The findings suggest the importance of overall QWL of employees in enhancing their commitment and retention. The present study concludes that employees' perceptions on the relationship among QWL, organizational commitment and turnover intention will improve

สรุปงานวิจัยที่พบทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีผลการวิจัยคล้ายคลึงกัน โดยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยจะมีความแตกต่างตามบริบทที่ศึกษา (เช่น อาชีพ, ประสบการณ์การทำงาน ประเภทขององค์กร เป็นต้น) ซึ่งปรากฏผลงานวิจัยของ กรกนก เจริญสุข, วิจิตรา เพชรแสงใส, สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์, และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ เป็นต้น อีกทั้ง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งพบในผลการวิจัยของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย กาญจนา สุระ เป็นต้น และพบในงานวิจัยในต่างประเทศ เช่น Diraviam Dinesh , Azra ,hmiDanshkohan A ,Farhad Ahmadi ,Esmail Zarei เป็นต้น จากการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการแต่ละช่วงวัยที่สังกัดกระทรวงการคลัง โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) และแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของสตีร์ (Steers, 1974) มาประยุกต์ใช้กับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวเป็นที่ยอมรับและนิยมใช้อ้างอิงสำหรับงานวิจัยอย่างแพร่หลายซึ่งสามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

2.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการแต่ละช่วงวัยในสังกัดกระทรวงการคลังจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1973) และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง โดยมีวิธีการและขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.1.1 ประชากร
 - 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)
 - 3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.3.1 การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ
 - 3.3.2 เกณฑ์การแปลผล
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในเจนเนอเรชั่น X (ช่วงอายุ 31 – 50 ปี) ในสังกัดกระทรวงการคลังประจำปีงบประมาณ 2563 จำนวน 17,411 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ .05 ดังนี้ (สุวิมล ตรีภานันท์, 2547)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

เมื่อแทนค่าประชากรในสูตรจะได้ผลลัพธ์ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{17,411}{1+17,411(0.05)^2} \\ &= 391.01 \end{aligned}$$

ดังนั้น การศึกษาวิจัยต้องเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 391 คน

3.2 ตัวแปรในการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ช่วงอายุ 31 – 50 ปี ในสังกัดกระทรวงการคลังประกอบด้วยตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่บ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานและตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่บ่งชี้ถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยที่บ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน Walton (1975) ประกอบด้วย 8 ปัจจัย ดังนี้

- ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- การพัฒนาความสามารถของบุคลากร

- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- การบูรณาการทางสังคม
- ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ
- ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

3.2.2 ตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ปัจจัยที่บ่งชี้ถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามแนวคิดของสตีลส์ Steers (1974) ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

- ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร
- ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามจำนวน 52 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 7 ข้อ ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยคำถาม 32 ข้อ โดยนำแนวคิดของวอลตันมาปรับใช้ในคำถามทั้ง 8 ด้าน Walton (1975) ได้แก่

1. คำถามด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. คำถามด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. คำถามด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
4. คำถามด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม
6. ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
7. คำถามด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยคำถาม 13 ข้อ โดยนำแนวคิดของสตีร์มาปรับใช้ในข้อคำถามทั้ง 3 ด้าน Steers (1974) ได้แก่

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ทั้งนี้ คำถามในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามเชิงบวกและการตอบคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นในการตอบคำถาม

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

3.3.1 การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามสำเร็จรูปที่แปลเป็นภาษาไทยของ ทิพย์วดี (2561) ที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) จากการวิจัยในกลุ่มตัวอย่าง (พนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย) นำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มคนที่มีลักษณะตรงตามเกณฑ์ของประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน (Try - Out) และนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความน่าเชื่อถือโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของคำถามแต่ละด้านจะปรากฏอยู่ในบทที่ 4 ผลการศึกษา ข้อ 4.2

3.3.2 เกณฑ์การแปลผล

- การแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดกระทรวงการคลัง โดยนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ปวีณา กรุงพลี, 2558)

$$\begin{aligned} \text{อันดับภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.2 การแปลผลแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก
2.61 – 3.40	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 3.3 การแปลผลแบบสอบถามส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

- เกณฑ์การบอกขนาดของความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือ ไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ ดังนี้ (Hinkle 1998, p.118)

ตารางที่ 3.4 การแปลผลระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
0.90 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.70 – 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 – 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 – 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยจะเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data Source) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) สํารวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง (ข้าราชการช่วงอายุ 31 – 50 ปี ในสังกัดกระทรวงการคลัง ปีงบประมาณ 2563) จำนวน 391 คน โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Form และส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทาง Line Application และ Messenger
2. ภายหลังจากกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดทำรหัส (Coding) โดยโปรแกรม Excel

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามภายหลังจากได้รับแบบสอบถามคืนจากข้าราชการที่มีช่วงอายุ 31 – 50 ปี ในสังกัดกระทรวงการคลัง ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. การประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ตามขั้นตอน ดังนี้
 - ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามหลังจากดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับมา
 - บันทึกข้อมูลตามรูปแบบบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์
 - ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
 - ประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

- การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป: ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
 - การหาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน: ดำเนินการโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
 - การหาระดับความผูกพันต่อองค์กร: ดำเนินการโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) กับตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร): โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
 - การหาขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) กับตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร): โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น X (ช่วงอายุ 31 – 50 ปี) ในสังกัดกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ 2563 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามส่งกลับจำนวน 531 ชุด โดยเป็นข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสำรวจ (ข้าราชการที่มีช่วงอายุ 31 – 50 ปี) จำนวน 300 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยที่สามารถนำเสนอผลการวิจัยได้ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามการวิจัย
- 4.3 ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเจเนอเรชั่น X (ช่วงอายุ 31 – 50 ปี) ในสังกัดกระทรวงการคลัง
- 4.4 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น X (ช่วงอายุ 31 – 50 ปี) ในสังกัดกระทรวงการคลัง
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น X (ช่วงอายุ 31 – 50 ปี) ในสังกัดกระทรวงการคลัง
- 4.6 ผลการวิเคราะห์ขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น X (ช่วงอายุ 31 – 50 ปี) ในสังกัดกระทรวงการคลัง

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง จำนวน 300 คน มีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ, ช่วงอายุ, ระดับการศึกษา, อายุการปฏิบัติงาน, ระดับเงินเดือน, ตำแหน่งงาน และส่วนราชการที่สังกัด ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการที่มีช่วงอายุ 31 – 50 ปี ในสังกัดกระทรวงการคลัง

(n = 300)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	117	39.0
หญิง	183	61.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	9.0
ปริญญาตรี	140	46.7
ปริญญาโท	108	36.0
ปริญญาเอก	25	8.3
อายุการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	11	3.7
5 – 10 ปี	68	22.7
11 – 15 ปี	125	41.7
16 – 20 ปี	65	21.7
21 – 25 ปี	31	10.3
ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	6.3
15,000 – 20,000 บาท	32	10.7
20,001 – 25,000 บาท	58	19.3
25,001 – 30,000 บาท	66	22.0
30,001 – 35,000 บาท	86	28.7
มากกว่า 35,000 บาท	39	13.0
ตำแหน่งงาน		
ตำแหน่งประเภทบริหาร	34	11.3
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ	69	23.0
ตำแหน่งประเภทวิชาการ	162	54.0
ตำแหน่งประเภททั่วไป	35	11.7

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการที่มีช่วงอายุ 31 – 50 ปี ในสังกัดกระทรวงการคลัง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ส่วนราชการที่สังกัด		
กรมสรรพากร	193	64.3
กรมศุลกากร	18	6.0
กรมธนารักษ์	27	9.0
กรมบัญชีกลาง	39	13.0
กรมสรรพสามิต	20	6.7
สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ	2	0.7
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ	1	0.3

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการเงินออเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง จำนวน 300 ราย จำแนกตามเพศ เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 117 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 39.0 และเพศหญิงจำนวน 183 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 61.0 โดยผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนมากที่สุดมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 46.7 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 36.0 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 9.0 และระดับการศึกษาปริญญาเอก ร้อยละ 8.3 ตามลำดับ ทั้งนี้ หากจำแนกตามอายุการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ กลุ่มที่มีอายุการปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 41.7 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีอายุการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 22.7 กลุ่มอายุการปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 ปี ร้อยละ 21.7 กลุ่มอายุการปฏิบัติงานระหว่าง 21-25 ปี ร้อยละ 10.3 กลุ่มอายุการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 3.7 ตามลำดับ และหากจำแนกตามระดับเงินเดือนจะมีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 30,001-35,000 บาท ร้อยละ 28.7 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 25,001-30,000 บาท ร้อยละ 22.0 กลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 19.3 กลุ่มที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 35,000 บาท ร้อยละ 13.0 กลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 15,000-20,001 บาท ร้อยละ 10.7 และกลุ่มที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 6.3 ตามลำดับ และถ้าหากจำแนกตามตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการ ร้อยละ 54.0 รองลงมาคือ กลุ่มตำแหน่งประเภทอำนวยการ ร้อยละ 23.0 กลุ่มประเภทตำแหน่งทั่วไป ร้อยละ 11.7 และกลุ่มตำแหน่งประเภทบริหาร ร้อยละ 11.3 ตามลำดับ และหากจำแนกตามส่วนราชการที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดกรมสรรพากร มีสัดส่วนข้าราชการมากที่สุด ร้อยละ 64.3 รองลงมาคือ กรมบัญชีกลาง ร้อยละ 13.0 กรมธนารักษ์

ร้อยละ 9.0 กรมสรรพสามิต ร้อยละ 6.7 กรมศุลกากร ร้อยละ 6.0 สำนักบริหารหนี้สาธารณะ ร้อยละ 0.7 และสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

4.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามการวิจัย

ตารางที่ 4.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน ข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha)
1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	5	0.802
2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3	0.785
3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	4	0.766
4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	5	0.795
5) ด้านการบูรณาการทางสังคม	3	0.738
6) ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4	0.797
7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	4	0.794
8) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	4	0.788
9) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	4	0.745
10) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	5	0.875
11) ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4	0.931
รวม	45	0.874

จากตารางที่ 4.2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของข้อมูล (Reliability Test) โดยใช้ Cronbach's Alpha ผลการทดสอบปรากฏว่าปัจจัยแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha) มากกว่า 0.7 ขึ้นไป ($\alpha > 0.7$) สะท้อนว่าแบบสอบถามที่นำมาใช้ในการเก็บข้อมูลนี้มีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ทำการทดสอบสมมติฐานและทำกระบวนการต่าง ๆ ในการวิจัยต่อไปได้

4.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัด
กระทรวงการคลัง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การ แปรผล
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ			
- ท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	2.01	0.78	น้อย
- ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับ มอบหมาย	1.51	0.50	น้อยที่สุด
- ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับการใช้ชีวิตในแต่ละเดือน	3.04	0.83	ปานกลาง
- ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีเหลือสำหรับเก็บออม	1.50	0.50	น้อยที่สุด
- ท่านรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสมแล้วหากเทียบกับผู้อื่นที่ ปฏิบัติงานคล้ายกัน	2.46	1.11	น้อย
รวม	2.10	0.35	น้อย
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ			
- องค์กรของท่านใส่ใจในเรื่องความปลอดภัยและ ความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	4.02	0.85	มาก
- ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.99	0.84	มาก
- องค์กรของท่านมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.25	1.41	ปานกลาง
รวม	3.75	0.61	มาก
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร			
- ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงาน	3.42	1.11	มาก
- งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำให้ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.04	1.38	ปานกลาง
- ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ใช้พัฒนาการทำงานได้อย่างสะดวก	3.09	1.46	ปานกลาง
- องค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น การศึกษาดูงาน การอบรมสัมมนา การศึกษาต่อ เป็นต้น	3.07	1.34	ปานกลาง
รวม	3.15	0.65	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัด
กระทรวงการคลัง (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การ แปรผล
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน			
- องค์กรของท่านระบุเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	4.01	0.81	มาก
- องค์กรของท่านเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งกับบุคลากร ทุกคนอย่างเท่าเทียม	1.95	0.84	น้อย
- องค์กรของท่านมีการกำหนดตำแหน่งงานอย่างชัดเจน	3.01	1.41	ปานกลาง
- ท่านเชื่อว่าท่านสามารถก้าวหน้าตามสายงานได้ในองค์กรนี้	2.93	1.41	ปานกลาง
- ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน อยู่เสมอ	2.81	1.46	ปานกลาง
รวม	2.94	0.54	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการทางสังคม			
- ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร	3.00	1.44	ปานกลาง
- ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้	2.94	1.41	ปานกลาง
- องค์กรของท่านมีกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ของคนใน องค์กรอยู่เสมอ	2.98	1.45	ปานกลาง
รวม	2.97	0.84	ปานกลาง
ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน			
- หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของ ท่านและคนอื่น ๆ อยู่เสมอ	2.48	1.07	น้อย
- ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาภายในองค์กรได้	2.91	1.39	ปานกลาง
- องค์กรของท่านมีกฎระเบียบที่เป็นธรรมกับคนในองค์กร	3.00	1.44	ปานกลาง
- คนในองค์กรของท่านจะไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวของกันและกัน	3.33	1.40	ปานกลาง
รวม	2.93	0.65	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัด
กระทรวงการคลัง (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การ แปรผล
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ			
- ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงาน และเวลาในชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	2.93	1.39	ปานกลาง
- ท่านมักจะทำงานเสร็จในเวลางานและ ไม่ทำงานนอกเวลางาน	2.97	1.40	ปานกลาง
- ท่านได้รับวันหยุดพักผ่อนอย่างเหมาะสม	2.96	1.41	ปานกลาง
- งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ไม่ส่งผลกระทบต่อร่างกาย และจิตใจของท่าน	3.09	1.44	ปานกลาง
รวม	2.98	0.69	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม			
- ท่านมักจะได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก	3.10	1.41	ปานกลาง
- ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงานขององค์กรท่าน	3.99	0.78	มาก
- องค์กรของท่านมักให้ความช่วยเหลือหน่วยงานอื่น หาก ได้รับการร้องขอ	3.97	0.84	มาก
- องค์กรของท่านมีส่วนช่วยพัฒนาสังคม และเศรษฐกิจของประเทศ	4.06	0.77	มาก
รวม	3.78	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัด
กระทรวงการคลัง พบว่า ข้าราชการดังกล่าวมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.10$, S.D. = 0.35)
2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.61)
3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.65) 4) ด้าน
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.54) 5) ด้านการบูรณาการ
ทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.84) 6) ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 0.65) 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.69) และ 8) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.47) ทั้งนี้ มีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมี $\bar{X} = 3.75$ มากที่สุด และปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมี $\bar{X} = 2.10$ น้อยที่สุด

4.4 ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชัน X ในสังกัดกระทรวงการคลัง

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปรผล
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร			
- ท่านยึดค่านิยมขององค์กรมาใช้เป็นแนวทางในการทำงานของท่าน	3.49	1.289	มาก
- ท่านมักจะกล่าวถึงข้อดีขององค์กรให้กับบุคคลภายนอก	3.41	1.203	มาก
- ท่านจะแก้ไขข้อมูลที่เกี่ยวข้องที่หากมีบุคคลภายนอกกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย	3.38	1.225	ปานกลาง
- ท่านยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้	3.33	1.225	ปานกลาง
รวม	3.40	0.982	ปานกลาง
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
- เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	3.48	1.21	มาก
- ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถและเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อจะดำเนินงานให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ	3.36	1.21	ปานกลาง
- ท่านสามารถเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อจะทำงานให้เสร็จตามกำหนดได้	3.52	1.21	มาก

ตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปรผล
- ท่านยินดีที่จะช่วยทำงานส่วนอื่นที่นอกเหนือจากงานในความรับผิดชอบของท่าน	3.36	1.26	ปานกลาง
- ท่านมักจะปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	3.42	1.18	มาก
รวม	3.43	0.91	มาก
ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป			
- การทำงานในองค์กรนี้เป็นสิ่งที่ท่านภูมิใจ	3.40	1.22	ปานกลาง
- ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	3.32	1.26	ปานกลาง
- หากท่านได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นท่านก็ไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร	3.38	1.21	ปานกลาง
- ท่านรู้สึกว่างค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน	3.37	1.19	ปานกลาง
รวม	3.37	0.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง พบว่า ข้าราชการดังกล่าวมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.98) 2) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.91) 3) ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.93) ทั้งนี้ มีปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมี $\bar{X} = 3.40$ มากที่สุด และปัจจัยด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรมี $\bar{X} = 3.37$ น้อยที่สุด

4.5 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเงินเดือนระดับ X ในสังกัดกระทรวงการคลัง

ปัจจัย	(E1)	(E2)	(E3)	(Q1)	(Q2)	(Q3)	(Q4)	(Q5)	(Q6)	(Q7)	(Q8)
ความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร (E1)											
ความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร(E2)	.786**										
ความผูกพันด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป(E3)	.752**	.774**									
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Q1)	.191**	.213**	.172**								
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Q2)	.218**	.181**	.179**	.730							
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (Q3)	.318**	.338**	.327**	-.027	.005						
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Q4)	.196**	.228**	.238**	-.038	.003	.027					
ด้านการบูรณาการทางสังคม (Q5)	.244**	.277**	.299**	.009	.074	-.086	-.076				
ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Q6)	.350**	.318**	.309**	-.002	-.007	.082	-.023	.480			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ (Q7)	.263**	.259**	.279**	-.047	.020	-.001	-.010	.045	-.046		
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Q8)	.093	.161**	.177**	.059	-.002	.056	-.112	.003	.054	-.047	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน โดย

- 1) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร/ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปในระดับต่ำมาก ($r = 0.191, 0.213, 0.172$ ตามลำดับ)
- 2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร/ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปในระดับต่ำมาก ($r = 0.218, 0.181, 0.179$ ตามลำดับ)
- 3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร/ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปในระดับต่ำ ($r = 0.318, 0.338, 0.327$ ตามลำดับ)
- 4) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร/ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปในระดับต่ำมาก ($r = 0.196, 0.228, 0.238$ ตามลำดับ)
- 5) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร / ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปในระดับต่ำมาก ($r = 0.244, 0.277, 0.299$ ตามลำดับ)
- 6) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร / ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปในระดับต่ำ ($r = 0.350, 0.318, 0.309$ ตามลำดับ)
- 7) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร / ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่

เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปในระดับต่ำมาก ($r = 0.263, 0.259, 0.279$ ตามลำดับ) 8) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปในระดับต่ำมาก ($r = 0.161, 0.177$ ตามลำดับ)

4.6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

4.6.1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร สมมติฐานที่ 1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

H0: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

H1: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

H0: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพไม่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร

H1: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 3 การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

H0: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และการใช้ขีดความสามารถไม่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร

H1: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และการใช้ขีดความสามารถส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.987	0.653		-9.165	0.000**
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.551	0.117	0.200	4.715	0.000**
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	0.287	0.068	0.180	4.257	0.000**
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	0.473	0.063	0.318	7.463	0.000**
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.428	0.077	0.237	5.565	0.000**
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.286	0.050	0.245	5.749	0.000**
ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	0.489	0.064	0.326	7.670	0.000**
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	0.395	0.059	0.281	6.634	0.000**
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	0.249	0.088	0.120	2.819	0.005*

R = 0.695, R² = 0.483, Adjust R² = 0.469, Std. Error of the Estimate = 0.715

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (8 ด้าน) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 7 ด้าน (ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ/สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ/การพัฒนาความสามารถของบุคลากร/ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน/การบูรณาการทางสังคม/ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน/ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ) มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัด

กระทรวงการคลัง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination: R square) เท่ากับ 0.483 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 48.30 โดยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 4.715, p = 0.000$) มีขนาดอิทธิพล 0.200 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 4.257, p = 0.000$) มีขนาดอิทธิพล 0.180 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 7.463, p = 0.000$) มีขนาดอิทธิพล 0.318 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 5.565, p = 0.000$) มีขนาดอิทธิพล 0.237 ด้านการบูรณาการทางสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 5.749, p = 0.000$) มีขนาดอิทธิพล 0.245 ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 7.670, p = 0.000$) มีขนาดอิทธิพล 0.326 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 6.634, p = 0.000$) มีขนาดอิทธิพล 0.281 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 2.819, p = 0.000$) มีขนาดอิทธิพล 0.120

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรของข้าราชการเจนเอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ สามารถเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณได้ดังนี้

$$Y_1 = \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \beta_5 x_5 + \beta_6 x_6 + \beta_7 x_7 + \beta_8 x_8$$

$$Y_1 = 0.200x_1 + 0.180x_2 + 0.318x_3 + 0.237x_4 + 0.245x_5 + 0.326x_6 + 0.281x_7 + 0.120 x_8$$

โดย

$$Y_1 = \text{ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร}$$

$$\beta_1 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ}$$

- β_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- β_3 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
- β_4 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- β_5 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านการบูรณาการทางสังคม
- β_6 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- β_7 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ
- β_8 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านความรับผิดชอบต่อสังคม
- x_1 = ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- x_2 = ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- x_3 = ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
- x_4 = ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- x_5 = ด้านการบูรณาการทางสังคม
- x_6 = ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- x_7 = ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ
- x_8 = ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

4.6.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สมมติฐานที่ 1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

H0: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

H1: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สมมติฐานที่ 6 ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

H0: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไม่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

H1: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สมมติฐานที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

H0: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ ไม่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

H1: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สมมติฐานที่ 8 ความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

H0: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไม่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

H1: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.050	0.580		-10.438	0.000**
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.570	0.104	0.222	5.493	0.000**
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตราย	0.204	0.060	0.138	3.402	0.001**
ต่อสุขภาพ					
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	0.482	0.056	0.349	8.583	0.000**
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.471	0.068	0.280	6.895	0.000**
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.312	0.044	0.289	7.087	0.000**
ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	0.398	0.057	0.286	7.039	0.000**
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต	0.364	0.053	0.279	6.905	0.000**
ด้านอื่น ๆ					
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	0.376	0.078	0.195	4.800	0.000**

R = 0.727, R² = 0.529, Adjust R² = 0.516, Std. Error of the Estimate = 0.63474

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (8 ด้าน) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน (ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ/สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ/การพัฒนาความสามารถของบุคลากร/ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน/การบูรณาการทางสังคม/ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน/ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ/ความรับผิดชอบต่อสังคม) มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรของข้าราชการ เจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination: R square) เท่ากับ 0.529 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 52.90 โดย ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ($t = 5.493, p = 0.000$) มีขนาดอิทธิพล 0.222 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 3.402, p = 0.000$) มีขนาด อิทธิพล 0.138 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($t = 8.583, p = 0.000$) มีขนาดอิทธิพล 0.349 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 6.895, p = 0.000$) มีขนาดอิทธิพล 0.280 ด้านการบูรณาการ ทางสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ ขอบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 7.039, p = 0.000$) มีขนาด อิทธิพล 0.286 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 6.905, p = 0.000$) มีขนาดอิทธิพล 0.279 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อ ประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 4.800, p = 0.000$) มีขนาดอิทธิพล 0.195

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร ของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ สามารถเขียน เป็นสมการถดถอยพหุคูณได้ดังนี้

$$Y_2 = \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \beta_5 x_5 + \beta_6 x_6 + \beta_7 x_7 + \beta_8 x_8$$

$$Y_2 = 0.222x_1 + 0.138x_2 + 0.349x_3 + 0.280x_4 + 0.289x_5 + 0.286x_6 + 0.279x_7 + 0.195 x_8$$

โดย

Y_2 = ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

β_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

β_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

β_3 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

β_4 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

β_5 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านการบูรณาการทางสังคม

β_6 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

β_7 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

β_8 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

x_1 = ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

x_2 = ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

x_3 = ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

x_4 = ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

x_5 = ด้านการบูรณาการทางสังคม

x_6 = ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

x_7 = ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

x_8 = ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

4.6.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สมมติฐานที่ 1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สมมติฐานที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

H0: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ ไม่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

H1: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สมมติฐานที่ 8 ความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

H0: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไม่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

H1: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.392	0.589		-10.857	0.000**
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.477	0.105	0.182	4.527	0.000**
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	0.208	0.061	0.137	3.419	0.001**
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	0.481	0.057	0.339	8.419	0.000**
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.504	0.069	0.293	7.268	0.000**
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.345	0.045	0.311	7.696	0.000**
ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	0.395	0.057	0.277	6.873	0.000**
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	0.397	0.054	0.297	7.398	0.000**
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	0.427	0.080	0.217	5.360	0.000**

R = 0.732, R² = 0.536, Adjust R² = 0.523, Std. Error of the Estimate = 0.64471

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (8 ด้าน) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน (ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ/สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ/การพัฒนาความสามารถของบุคลากร/ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน/การบูรณาการทางสังคม/ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน/ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ /ความรับผิดชอบต่อสังคม) มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination: R square) เท่ากับ 0.536 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 53.60 โดยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 4.527, p = 0.000$) มีขนาดอิทธิพล 0.182 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 3.419, p = 0.000$) มีขนาดอิทธิพล 0.138 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 8.419, p = 0.000$) มีขนาดอิทธิพล 0.339 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 7.268, p = 0.000$) มีขนาดอิทธิพล 0.293 ด้านการบูรณาการทางสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 7.696, p = 0.000$) มีขนาดอิทธิพล 0.311 ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 6.873, p = 0.000$) มีขนาดอิทธิพล 0.277 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 7.398, p = 0.000$) มีขนาดอิทธิพล 0.297 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 5.360, p = 0.000$) มีขนาดอิทธิพล 0.217 จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คดออยพหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่

เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ สามารถเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณได้ดังนี้

$$Y_3 = \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \beta_5 x_5 + \beta_6 x_6 + \beta_7 x_7 + \beta_8 x_8$$

$$Y_3 = 0.182x_1 + 0.137x_2 + 0.339x_3 + 0.293x_4 + 0.311x_5 + 0.277x_6 + 0.297x_7 + 0.217 x_8$$

โดย

Y_3 = ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

β_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

β_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

β_3 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

β_4 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

β_5 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านการบูรณาการทางสังคม

β_6 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

β_7 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

β_8 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

x_1 = ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

x_2 = ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

x_3 = ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

x_4 = ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

x_5 = ด้านการบูรณาการทางสังคม

x_6 = ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

x_7 = ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

x_8 = ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1975) มีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ตามแนวคิดของสตีลส์ (Steers, 1974) โดยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านสามารถทำนายค่าสมการของกรวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป) ได้มากที่สุด ร้อยละ 53.60 รองลงมา คือ (ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร) ร้อยละ 52.90 และ (ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร) ร้อยละ 48.30 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อทราบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ราย เพื่อมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยสามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลังข้าราชการที่มีช่วงวัย 31 – 50 ปี ในสังกัดกระทรวงการคลังที่ร่วมตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 300 ราย โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 183 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 61 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 140 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 46.70 มีอายุงาน 11 – 15 ปี จำนวน 125 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 41.70 มีรายได้ต่อเดือน 30,0001 – 35,000 บาท จำนวน 104 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 26.30 มีตำแหน่งงานวิชาการจำนวน 162 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 54.00 และสังกัดกรมสรรพากรจำนวน 193 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 64.30

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง จากการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในกระทรวงการคลังพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.07 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.21 โดยมีปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม, ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 3) ด้านการบูรณาการทางสังคม 4) ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และมีปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อย่างไรก็ตามปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ค่าส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35 ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 สรุประดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ			✓ $\bar{X} = 2.10, S.D. = 0.35$
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	✓ $\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.61$		
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร		✓ $\bar{X} = 3.15, S.D. = 0.65$	
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน		✓ $\bar{X} = 2.94, S.D. = 0.54$	
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม		✓ $\bar{X} = 2.97, S.D. = 0.84$	
6. ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน		✓ $\bar{X} = 2.93, S.D. = 0.65$	
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ		✓ $\bar{X} = 2.98, S.D. = 0.69$	
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	✓ $\bar{X} = 3.78, S.D. = 0.47$		
รวม		✓ $\bar{X} = 3.07, S.D. = 0.21$	

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ Generation X (ช่วงอายุ 31 – 50 ปี) ในสังกัดกระทรวงการคลังจากการสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X (ช่วงอายุ 31 – 50 ปี) ในสังกัดกระทรวงการคลัง พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.40 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 โดยมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ปัจจัย คือ 1) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ปัจจัย คือ 1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม

ขององค์กร และ 2) ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 ดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 สรุประดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร		✓ $\bar{X} = 3.40, S.D. = 0.98$	
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	✓ $\bar{X} = 3.43, S.D. = 0.91$		
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป		✓ $\bar{X} = 3.37, S.D. = 0.93$	
รวม		✓ $\bar{X} = 3.40, S.D. = 0.86$	

4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 5.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 24 สมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	หมายเหตุ
สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**

ตารางที่ 5.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 24 สมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	หมายเหตุ
สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 8 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.005**
สมมติฐานที่ 9 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 10 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 11 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.001**

ตารางที่ 5.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 24 สมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	หมายเหตุ
สมมติฐานที่ 12 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 13 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 14 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 15 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 16 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 17 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 18 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 19 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.001**

ตารางที่ 5.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 24 สมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	หมายเหตุ
สมมติฐานที่ 20 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 21 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 22 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 23 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 24 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.3 ผลทดสอบสมมติฐานการวิจัย 24 สมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ส่งผลทางบวกต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง กล่าวคือ หากข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นย่อมส่งผลให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไปมากที่สุด อย่างไรก็ตาม หากข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง ก็ย่อมทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลงเช่นเดียวกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถสรุปและเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่ออธิบายสมมติฐานและวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

จากการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง กล่าวคือ การที่ข้าราชการมีความเห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากระบบค่าตอบแทน (Compensation) ของข้าราชการพลเรือนมีการกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง (สำนักงาน ก.พ., 2559) โดยถือหลักเกณฑ์ที่ใช้โดยทั่วไป ซึ่งมีฐานเงินเดือนขั้นต้นในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทต่ำกว่าภาคเอกชนที่มีตำแหน่งงานลักษณะคล้ายกัน อีกทั้ง ระบบค่าตอบแทนของข้าราชการมิได้กำหนดให้มีเงินพิเศษ (เงิน โบนัสประจำปี) เช่นเดียวกับเอกชน แต่ได้กำหนดสวัสดิการสำหรับข้าราชการและครอบครัวที่แตกต่างจากเอกชน เช่น ค่ารักษาพยาบาลของตนเอง คู่ครอง บุตรและพ่อแม่, ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น ซึ่งมีได้ระบุมารวมกับเงินประจำเดือน จึงทำให้ค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับในแต่ละเดือนต่ำกว่างานลักษณะเดียวกันในภาคเอกชน อย่างไรก็ตาม จากสภาพเศรษฐกิจที่เติบโตและส่งผลให้ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้น ทำให้ข้าราชการมีความเห็นว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับน้อยที่สุดใน 8 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2554) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่พบว่า ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนต่ำที่สุด

ทั้งนี้ จากการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานยังพบว่า ข้าราชการมีความเห็นว่าสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.61) และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.47) อยู่ในระดับมาก ซึ่งย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากเช่นเดียวกัน กล่าวคือ หน่วยงานราชการเป็นองค์กรที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องบริหารจัดการตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มาตรฐานฯ) ดังนั้น ส่วนราชการต้องจัดทำเป็นแผนงาน งบประมาณ และรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานฯ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ (พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2554) จึงทำให้หน่วยงานราชการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่

ปลอดภัยในการทำงาน และจากภารกิจและบทบาทหน้าที่ของหน่วยราชการในการให้บริการแก่ประชาชน และสังคม (พระราชกฤษฎีกาบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, 2564) จึงทำให้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอัจฉรา เนียมหอม (2551) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ที่พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงย่อมส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงด้วย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาชิตติกุล เจริญกุล (2552) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เขตแจ้งวัฒนะ โดยพนักงานให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมากที่สุด

จากการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางมี 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 3) ด้านการบูรณาการทางสังคม 4) ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ โดยมีปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.65) และมีปัจจัยด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 0.65) ซึ่งจากการศึกษาลักษณะของกลุ่มคนเจนเนอร์ชั่น X ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและมุ่งมั่นต่อการทำงาน อีกทั้งยังเป็นช่วงอายุที่กำลังก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำครอบครัวจึงทำให้กลุ่มคนเหล่านี้มีความคาดหวังต่อการทำงานสูง ทั้งในแง่ของการปฏิสัมพันธ์ต่อสังคม ความยืดหยุ่นในการบริหารเวลา การพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (รัชฎา อสินนธิสกุล และอ้อยอุมารุ่งเรือง, 2548) อย่างไรก็ตาม ระบบราชการมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งที่ยังคงใช้ระยะเวลาในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญมากกว่าผลการดำเนินงานในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (สำนักงาน ก.พ., 2555) ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่ต่างจากภาคเอกชน จึงทำให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงานของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล (2550) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคาร HSBC ประเทศไทย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นบุคลากรของธนาคารแตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการและคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับก่อนปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร และผลการวิจัยของมารีสา ชุกิตติพงษ์ (2550) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะ

ปัจจัยด้านโอกาสในพัฒนาตามขีดความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

5.3 ข้อเสนอแนะผู้บริหาร

จากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ เจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ 2563 นั้น ผู้วิจัยได้พิจารณาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และ ปัจจัยด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการมากที่สุด แต่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณากำหนดนโยบายที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่สอดคล้องการทำงาน, การจัดฝึกอบรม, การศึกษาคูณงานทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น และในส่วนของระเบียบข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรมีการศึกษาทบทวนถึงความเหมาะสมและความสอดคล้องต่อภารกิจงานในปัจจุบัน เพื่อความสะดวกและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ เช่น ความเสี่ยงจากเทคโนโลยี, ความเสี่ยงจากภัยพิบัติ, ความเสี่ยงจากการก่อการร้าย เป็นต้น ซึ่งหากข้าราชการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าวแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ข้าราชการยังมีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับต่ำ ซึ่งในการกำหนดค่าตอบแทนจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น มาตรฐานค่าครองชีพ, ค่าของงาน, อัตราค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน, กฎหมาย, ความสามารถในการจ่าย เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารควรศึกษาทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนของข้าราชการพลเรือนสามัญให้สอดคล้องกับค่าครองชีพของสังคม อย่างไรก็ตาม ความเป็นไปได้ของการกำหนดนโยบายนั้นขึ้นอยู่กับระเบียบและข้อบังคับที่สำนักงาน กพ. กำหนด

5.4 ข้อจำกัดทางการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้เพียง 300 คน ซึ่งจากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 391 คน (Yamane, 1973) เนื่องจากมีข้อจำกัดทางด้านเวลาและ การปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอเก็บข้อมูล เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด (Covid - 19)

5.5 ข้อเสนอแนะทางการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังไม่ทราบถึงเหตุผลที่แท้จริงของข้าราชการที่ส่งผลให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น หากมีการวิจัยในเชิงคุณภาพจะช่วยให้ผลการวิจัยดังกล่าวสมบูรณ์ขึ้นอีกทั้ง จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการภายในองค์กรซึ่งจะลดอัตราการลาออก และการ โอนย้ายได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาวิจัยในครั้งถัดไป ควรพิจารณาถึงมุมมองในส่วนของหัวหน้างานและ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะลดข้อขัดแย้งและสร้างความเข้าใจต่อบทบาทภาระหน้าที่ได้ตรงกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การศึกษาวิจัยในครั้งถัดไป ควรพิจารณาถึงข้าราชการที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี เนื่องจากเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาทดแทนอัตรากำลัง ดังนั้น ผู้บริหารควรทราบข้อมูลที่จะนำมาพัฒนาปรับปรุงการดูแลรักษาบุคลากรขององค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ มั่งนุ้ย. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กระทรวงแรงงาน. (2562). แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2562-2565. สืบค้น 8 สิงหาคม 2563, จาก http://www3.mol.go.th/sites/default/files/Aephntibatikaar_hr_2562_-_2565.pdf.
- การเกิด อนันต์นำวินุสรณ์. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวิททวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- คมกฤต เมฆสกุล. (2553). คุณภาพชีวิตในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮาน่า ไมโรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จาตุรงค์ วัฒนศิริ. (2552). ความผูกพันความจงรักภักดีและการมีความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจินดาวัฒน์ จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิราภรณ์ น้อยนคร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ชมพูนุช พรหมภักดี. (2556). การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย. สืบค้น 8 สิงหาคม 2563, จาก http://library.senate.go.th/document/Ext6078/6078440_0002.PDF
- ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. (2548). ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ซ์ลวานา สะซานี. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานในโรงแยกก๊าซ
 ธรรมชาติจังหวัดระยองบริษัท ปตท. จำกัด มหาชน. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณรงค์ เข้มชื้น. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานธนาคาร
 กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐรา ผุดผ่อง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานและ
 กลุ่มเนอเธชั่นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
 มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2552). การรับรู้คุณลักษณะของเงินเนอเธชั่นวัยและแรงจูงใจในการทำงาน:
 มุมมองระหว่างเงินเนอเธชั่นต่าง ๆ ในองค์กร. จุลาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 31(121), 1-25.
- ทรงชัย งามวิวัฒน์กุล. (2552). การศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคคลที่เกี่ยวข้องในงานก่อสร้าง ในระดับ
 ปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ทศพร อมรจารุจิต. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำ
 การไปรษณีย์ในเขตรอบนอกอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์การจัดการ
 มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement).
 สืบค้น 8 สิงหาคม 2563, จาก <http://www.peoplevalue.co.th>
- ทิพวรรณ สุภักดี. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทโรงแรมเซ็นทรัล
 พลาซ่า จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
 เกษตรศาสตร์.
- ธิดาวลัย ปลื้มคิด. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นริศรา วิสุทธิ์ศักดิ์ดา. (2553). ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน
 ตำรวจภูธรจังหวัดกำแพงเพชร. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
 วิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บัญชา นิ่มประเสริฐ. (2542). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชัย พงศ์รุ่งทรัพย์. (2552). ผสมผสานการบริหารในทุกเจเนอเรชัน. ประชาชาติธุรกิจ. 24 กันยายน พ.ศ. 2552. (33), 4143.
- ปราโมทย์ ทองวัฒน์, วิรงรอง บุญจรัส และวีรยา ชัยยศ. (2551). ทักษะคติของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการธนาคารกับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี สาขาในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชามุข เฟื่องทอง. (2552). Generation Y กับวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานเพื่อประชาชน. วารสารข้าราชการ 54 (1), 66-71.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: ความหมายทฤษฎีวิธีการวิจัย การวัด และงานวิจัย. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- พริษฐ์ชา สมานสินธุ์. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์เฟอฟอร์แมนซ์เอ็นจิเนียริง จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง. สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติตรัง มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มาริษา ชุกิตติพงษ์. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท 4 และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มาลินีธรรมบุตร. (2550). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล. (2550). ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชฎา อธิสนธิสกุล และ อ้อยอูมา รุ่งเรือง. (2548). การสร้างความเข้าใจร่วมกับเจเนอเรชันวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์บัณฑิต สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัชฎา อธิสนธิสกุล. (2553). เจเนอเรชันวาย...ทำไมน่าสนใจ?. เฮฮาอีริชอส โฟกัส, ฉบับที่ 59.
- วรเทพ เวียงแก. (2558). คุณภาพชีวิตของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการธรรมทรศน์, 17(3), 111-120.
- วารกรณ์สกุลรัมย์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สมชื่น นาคพลังและสุภกรักษ์ อธิคมสุวรรณ. (2546). ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท อีเวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์บัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). กำลังคนภาครัฐ 2562 :ข้าราชการพลเรือนสามัญ. สืบค้น 8 สิงหาคม 2563, จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-manpower-2562-o.pdf>
- สิรินาถย์ กฤษณาธาร. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุกัญญา บุญประกอบชัย. (2555). ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษา พนักงานบริษัทเทพอาสน์ จำกัด. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธินี เฉชะตา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศึกษาศาสตร์.
- สุลาวณิชย์ ศิริคำฟู. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการบริการ ของพนักงาน โรงแรม ในอำเภอเมืองเชียงใหม่. สารนิพนธ์การจัดการ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุวิมล ตีรภานันท์. (2548). การประเมินโครงการ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉรา เนียมหอม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาชิตีกุล เจริญกุล. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เขตแจ้งวัฒนะ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). รายงานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. รายงานการวิจัย, สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Ahmadian, R., M. Vafaeian, & M. Farshbaf (2015). The Relationship between Quality of Working Life Organizational Commitment and Employees Productivity of Physical Education Faculties in the Islamic Azad Universities of Tehran. Master's thesis. Azad Universities of Tehran.
- Bell, N. S. and M. Narz. (2007). Meeting the Challenges of Age Diversity in the Workplace. The CPA Journal 77 (2), 56-59.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Diraviam, A. (2016). Study on Relationship between Qualities of Work Life on Organizational Commitment among Health Care Professionals. (Master's thesis). Tehran University of Medical Science, School of public health, Department of health Management and Economics.
- Fatmasari, E., M., Mochammad & A. T. Wulida. (2018). The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable. Master's thesis, University of Brawijaya.
- Glass, A. (2007). Understanding generation differences for competitive success. *Industrial and commercial training*, 2, 98-103.
- Hannay, M. & Fretwell, C. (2011). The higher education workplace: Meeting the needs of multiple generations. *Research in Higher Education Journal*, 10, 1.
- Kanten, S. & O. Sadullahb (2012). An empirical research on relationship quality of work Engagement. Master's thesis. Istanbul University, School of Applied Technology and Management.
- Levickaite, R. (2010). Generations X, Y, Z: how social networks form the concept of the word without borders (the case of lithuania). *Limes*, 3(2), 170-183.
- Mello.me. (2561). เกี่ยวกับ mello.me. สืบค้นจาก <https://mello.me/aboutmello/>.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory research and application*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1982). *Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Omugo, O. H., B. C. Onuoha, & J. O. Akhigbe (2016). Quality of Work-Life and Organizational Commitment in Public Sector Organizations in Rivers State. Master's thesis. University of Port Harcourt.
- Petroulas, E., Brown, D. & Sundi, H. (2010). Generational characteristics and their impact on preference for management control systems. *Australian Accounting Review*, 20(3), 221-240.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Sahni, J. (2019). Role of Quality of work life in Determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. (International journal for quality research), 13(2), 285-300.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly. 22, 46-56.
- The WHOQOL Group. (1994). Development of the WHOQOL: Rationale and current status. International Journal of Mental Health, 24-56.
- Wahlberg, T. A., N. Ramalho & A. Brochado. (2018). Quality of working life and engagement in hostels. Abstract retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/TR-03-2017-0050/full/html>
- Walton. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In Loues E.Davis and Albert B.Cherns (eds.). The Quality of Working Life. New York: Free Press.
- Williams, C. (2007). Research methods. (Journal of business and economic research), 5(3), 8.
- Yamane, T. (1970). Statistic an Introductory Analysis. Tokyo: Harper International Edition.
- Zarei, E. F. Ahmadi, A. Danshkohan & A. Ramezankhani. (2016). The correlation between organizational commitment and the quality of working life amongstaff of Sarpolzahab health network. Master's thesis. Shahid Beheshti University of Medical Sciences.



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ แต่ละช่วงวัยในสังกัดกระทรวงการคลัง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการแต่ละช่วงวัยในสังกัดกระทรวงการคลัง โดยผลการศึกษาที่ได้จะนำมาใช้ประกอบการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสมกับข้าราชการแต่ละช่วงวัย ซึ่งคาดว่าจะช่วยรักษาข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปได้

2. กลุ่มของผู้ที่ตอบแบบสอบถามคือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดกระทรวงการคลังประกอบด้วย 7 หน่วยงาน คือ 1) กรมสรรพากร 2) กรมธนารักษ์ 3) กรมสรรพสามิต 4) กรมศุลกากร 5) กรมบัญชีกลาง 6) สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ และ 7) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร

การตอบแบบสอบถามชุดนี้ ข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับและมุ่งนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่มีผลเสียต่อท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

----- ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม -----

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ช่วงอายุ 51 - 60 ปี () ช่วงอายุ 31- 50 ปี () ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

4. อายุงาน (ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดกระทรวงการคลัง)

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

5. 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

6. ตำแหน่งงาน

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

7. หน่วยงานที่สังกัด

() กรมสรรพากร () กรมศุลกากร
() กรมธนารักษ์ () กรมบัญชีกลาง
() กรมสรรพสามิต () สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ
() สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (จำนวน 32 ข้อ)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
1) ท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน					
2) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
3) ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับการใช้ชีวิตในแต่ละเดือน					
4) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีเหลือสำหรับเก็บออม					
5) ท่านรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสมแล้ว หากเทียบกับผู้อื่นที่ปฏิบัติงานคล้ายกัน					
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
6) องค์กรของท่านใส่ใจในเรื่องความปลอดภัยและความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร					
7) ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสม					
8) องค์กรของท่านมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงาน					
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร					
9) ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
10) งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำให้ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
11) ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ใช้พัฒนาการทำงานได้อย่างสะดวก					
12) องค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น การศึกษาคูณ การอบรมสัมมนา การศึกษาต่อ เป็นต้น					
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
13) องค์กรของท่านระบุเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน					
14) องค์กรของท่านเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม					
15) องค์กรของท่านมีการกำหนดตำแหน่งงานอย่างชัดเจน					
16) ท่านเชื่อว่าท่านสามารถก้าวหน้าตามสายงานได้ในองค์กรนี้					
17) ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอยู่เสมอ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม					
18) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร					
19) ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้					
20) องค์กรของท่านมีกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ของคนในองค์กรอยู่เสมอ					
6. ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
21) หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของท่านและคนอื่น ๆ อยู่เสมอ					
22) ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหภายในองค์กรได้					
23) องค์กรของท่านมีกฎระเบียบที่เป็นธรรมกับคนในองค์กร					
24) คนในองค์กรของท่านจะไม่กล่าวร้ายเรื่องส่วนตัวของตัวเองและกัน					
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ					
25) ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและเวลาในชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
26) ท่านมักจะทำงานเสร็จในเวลางานและไม่ทำงานนอกเวลางาน					
27) ท่านได้รับวันหยุดพักผ่อนอย่างเหมาะสม					
28) งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ไม่ส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของท่าน					
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม					
29) ท่านมักจะได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก					
30) ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรท่าน					
31) องค์กรของท่านมักให้ความช่วยเหลือหน่วยงานอื่น หากได้รับการร้องขอ					
32) องค์กรของท่านมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (จำนวน 13 ข้อ)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

- ระดับ 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะของท่านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร					
1) ท่านยึดถือค่านิยมขององค์กรมาใช้เป็นแนวทางในการทำงานของท่าน					
2) ท่านมักจะกล่าวถึงข้อดีขององค์กรให้กับบุคคลภายนอกฟังอยู่เสมอ					
3) ท่านจะแก้ไขข้อมูลที่เกี่ยวข้องเสียทันที หากมีบุคคลภายนอกกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย					
4) ท่านยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้					
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
5) เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ					
6) ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถและเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อจะดำเนินงานให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ					
7) ท่านสามารถเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อจะทำงานให้เสร็จตามกำหนดได้					
8) ท่านยินดีที่จะช่วยทำงานส่วนอื่นที่นอกเหนือจากงานในความรับผิดชอบของท่าน					
9) ท่านมักจะปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น					
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป					
10) การทำงานในองค์กรนี้เป็นสิ่งที่ท่านภูมิใจ					
11) ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					
12) หากท่านได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่น ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร					
13) ท่านรู้สึกว่างค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน					