

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย
Organizational Engagement of Generation Y Employees at Regional Health
Promotion Center 5 Ratchaburi

จิตติวรรณ ศรีสุวรรณ
กลุ่มอำนวยการ ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบเก็บข้อมูลย้อนหลัง (Retrospective Descriptive Research) เพื่อ 1. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย 2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี จำแนกตามกลุ่มเจนเอเรชั่น โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ครั้งที่ 1 ประจำปี 2567 ซึ่งทำการสำรวจโดยกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 ถึง พ.ศ. 2537 (อายุ 30 ถึง 39 ปี บริบูรณ์) ที่มีอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 81 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบบันทึกการเก็บข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติอ้างอิง ได้แก่ t - test independent และ one way anova ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $3.774 \pm .4902$ และเมื่อนำมาวิเคราะห์จำแนกความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร และด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการส่งเสริมอาชีพสร้างรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และสถานภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี จำแนกตามกลุ่มเจนเอเรชั่น พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มเจนเอเรชั่นทั้ง 4 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี จึงควรมีการออกแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และกิจกรรมการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรให้มีความจำเพาะกับกลุ่มเจนเอเรชั่นวายมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยเครื่องมือที่หลากหลาย

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย, ปัจจัยส่วนบุคคล, บุคลากร

Organizational Engagement of Generation Y Employees at Regional Health Promotion Center 5 Ratchaburi

Titiwan Srisuwan

Regional Health Promotion Center 5 Ratchaburi

Department of Health: Ministry of Public Health

Abstract

This study is a retrospective descriptive research aimed at: 1) examining the level of organizational engagement of generation Y employees at Regional Health Promotion Center 5 Ratchaburi.; 2) comparing organizational engagement of generation Y employees at Regional Health Promotion Center 5 Ratchaburi, classified by personal factors.; and 3) Comparing the organizational commitment of the staff at the 5th Health Center in Ratchaburi, classified by generation. The study utilized secondary data from the survey on the commitment of personnel to the Department of Health, Health Promotion Center 5 Ratchaburi, conducted in the first round of 2024 by the Department of Health's Personnel Division. The data analysis focused on the staff of Health Promotion Center 5 Ratchaburi born between 1985 and 1995 (aged 30 to 39 years) with at least one year of service, totaling 81 participants. The research tool was a data collection form for measuring organizational commitment among the staff of Health Promotion Center 5 Ratchaburi, Generation Y. The data was analyzed using descriptive statistics and inferential statistics, including t-test and one-way ANOVA.

The research findings are as follows:

1. The overall organizational engagement of the sample group was high, with a mean of 3.774 ± 0.4902 . When the organizational engagement was analyzed by category, the sample group showed high engagement in the following areas: organizational support, participation in work activities, development of knowledge and skills, work atmosphere, welfare support for staff, and motivation to work. However, commitment in the area of career development and income generation was at a moderate level.

2. The comparison of organizational engagement of generation Y employees at Regional Health Promotion Center 5 Ratchaburi, classified by personal factors showed that the average organizational engagement of the sample group did not differ based on gender, education level, years of service, and work status.

3. The comparison of organizational engagement among the staff at Regional Health Promotion Center 5 Ratchaburi, classified by generation, found that the average organizational engagement across the four generational groups did not significantly differ.

Therefore, Regional Health Promotion Center 5 Ratchaburi should design human resource management strategies and organizational engagement activities specifically tailored for Generation Y, utilizing various tools to enhance engagement.

Keywords: organizational engagement, generation Y, personal factors, employee

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ¹ และเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กร² ดังนั้น การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรว่ามีความพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้องค์กรและสามารถดำเนินงานตามนโยบายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ทำให้หลายองค์กรจึงหันมาให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรก ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนาสมรรถนะ และรักษาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถไว้กับองค์กรให้มากที่สุดและยาวนานที่สุด³ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านสังคมและเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และการปฏิรูประบบราชการของไทย องค์กรจะมีวิธีการอย่างไรในการรักษาไว้ซึ่ง “ทรัพยากรบุคคล” หากบุคคลต้องการที่จะแสวงหาองค์กรอื่นที่เขามีความพึงพอใจมากกว่าแล้วตามมาด้วยการลาออกหรือการโยกย้าย ซึ่งปัญหาเหล่านี้ไม่มีข้อยกเว้นแม้แต่ในกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ประสบปัญหาบุคลากรลาออกในอัตราที่สูงในแต่ละปี⁴ ทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการฝึกอบรมบุคลากรที่เข้าใหม่ปีละเป็นจำนวนมาก ทางผู้บริหารองค์กรจึงได้มีการนำเหตุผลและแรงจูงใจหลาย ๆ อย่างมาพิจารณาเพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้ โดยหนึ่งในตัวแปรสำคัญในการคงไว้ซึ่งบุคลากรขององค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรม ความรู้สึก และสภาวะทางอารมณ์และจิตใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้น ๆ อันเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคลากรเต็มใจที่ตนเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น⁵ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การขาดงาน และการลาออกจากงาน⁶ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก⁷ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรสามารถเชื่อมโยงสู่การรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร ส่งผลให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุดและท้ายสุดคือผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรซึ่งทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัย พบว่า ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี มีภารกิจหลักในการสนับสนุนอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน⁸ ในเขตสุขภาพที่ 5 นั้น จากข้อมูลของงานบุคลากรในปี 2567 ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี มีสัดส่วนบุคลากรเป็นกลุ่มคนเจนเนอเรชันวายสูงที่สุด คือ ร้อยละ 47 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ทั้งนี้ ผู้วิจัยคาดการณ์ว่าในอีก 5 ปีข้างหน้า กลุ่มคนดังกล่าวจะเป็นกลุ่มบุคลากรหลักในองค์กรที่จะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ หากแต่ปัจจุบันจากข้อมูลการประชุมขับเคลื่อนการสร้าง ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย โดยคณะกรรมการ CHRO กรมอนามัย⁹ ประจำปี 2567 พบว่า บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายของกรมอนามัย มีอัตราการลาออกและโอนย้ายที่สูงมากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชันอื่น ๆ โดยพบว่า ในปี 2566 มีอัตราบุคลากรกรมอนามัยลาออกทั้งหมด 57 คน เป็นบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย 25 คน คิดเป็นร้อยละ 43.86 และมีอัตราบุคลากรกรมอนามัยโอนย้ายทั้งหมด 87 คน เป็นบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ร้อยละ 83.90 ซึ่งปัญหาเรื่องการลาออกและโอนย้ายของบุคลากรที่เพิ่มสูงขึ้น ถือเป็นปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพราะการลาออกและโอนย้ายของบุคลากรย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะการลาออกและโอนย้ายของบุคลากรที่มีประสบการณ์และคุณภาพก็เปรียบเสมือนการสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการแข่งขันและประกอบธุรกิจขององค์กรไป และจากข้อมูลของงานบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี พบว่า ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี มีอัตราการลาออกและโอนย้ายสูงเพิ่มมากขึ้นทุกปี โดยในปี 2564 – 2566 มีอัตราการลาออกและโอนย้ายสูงถึง 9 ราย, 18 ราย, และ 43 ราย

ตามลำดับ และมีอัตราการเข้าทำงานเท่ากับ 21 ราย, 26 ราย, 35 ราย ตามลำดับ ซึ่งสาเหตุการลาออกส่วนใหญ่มาจากความต้องการความก้าวหน้าในงานอาชีพ ต้องการกลับภูมิลำเนาเพื่อดูแลญาติ และต้องการประกอบธุรกิจส่วนตัว ตามลำดับ และสาเหตุการโอนย้ายส่วนใหญ่มาจากความต้องการกลับภูมิลำเนา ต้องการความก้าวหน้าในงานอาชีพ และต้องการหาประสบการณ์ทำงานใหม่ ตามลำดับ จากข้อมูลที่กำลังมาข้างต้นจึงแสดงให้เห็นว่า ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ยังคงมีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการจัดการ ดังนั้น งานบุคลากรจึงมีหน้าที่ในการให้ความสำคัญ อีกทั้งยังต้องบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องใช้ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรเข้ามาช่วยเพื่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้วิจัยคิดว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความท้าทายที่องค์กรควรจะรักษาให้คงอยู่กับองค์กรมากที่สุด เพราะกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ในการเปลี่ยนแปลงไปในยุคที่ทันสมัยขึ้นตามกระแสโลกโลกาภิวัตน์¹⁰ และตามแผนการปฏิรูประบบราชการไทย ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัย ในฐานะนักจัดการงานทั่วไปไปปฏิบัติการ สังกัดงานบริหารบุคคล กลุ่มอำนวยการ ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กรมอนามัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี และเลือกศึกษาในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นอื่นเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารในการออกแบบกิจกรรมและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุขของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี จำแนกตามกลุ่มเจนเนอเรชั่น

วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบเก็บข้อมูลย้อนหลัง (Retrospective Descriptive Research) เพื่อ 1. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย 2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี จำแนกตามกลุ่มเจนเนอเรชั่น โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ครั้งที่ 1 ประจำปี 2567 ซึ่งทำการสำรวจโดยกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 ถึง พ.ศ. 2537 (อายุ 30 ถึง 39 ปีบริบูรณ์) ที่มีอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 81 คน ภายหลังเมื่อได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อนำตัวแปรแต่ละตัวมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบบันทึกการเก็บข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย จากข้อมูลทุติยภูมิ ที่ได้จากการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ครั้งที่ 1 ประจำปี 2567 ที่สำรวจโดยกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 43 ข้อ ครอบคลุมการวัดความผูกพันต่อองค์กรตามนิยามของกรมอนามัย 2567 ในด้านต่าง ๆ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1. ความสุขโดยรวม 2. การสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน 3. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน 4. การส่งเสริมอาชีพสร้างรายได้ 5. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน 6. การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร และ 7. การเสริมสร้าง

แรงจูงใจในการทำงาน จากนั้นนำข้อมูลทฤษฎีภูมิที่ได้มาทำการตรวจสอบคุณภาพข้อมูล แล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอร์ชั้นวัย ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอร์ชั้นวัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ t - test independent และ one way anova และวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี จำแนกตามกลุ่มเจนเนอร์ชั้น ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ one way anova ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป Jamovi Version 2.6.19¹¹ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 81 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอร์ชั้นวัย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 74.07 อายุราชการมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป – 10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 และเป็นข้าราชการ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 70.37

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอร์ชั้นวัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอร์ชั้นวัย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $3.774 \pm .4902$ และเมื่อนำมาวิเคราะห์จำแนกความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอร์ชั้นวัย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสุขโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $3.861 \pm .4605$ ด้านการสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $3.926 \pm .6708$ ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $3.463 \pm .6289$ ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $3.881 \pm .7033$ ด้านการสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $3.700 \pm .7703$ และด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $3.698 \pm .7773$ ยกเว้นด้านการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $3.370 \pm .7737$ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอร์ชั้นวัย

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	แปลผล
ความสุขโดยรวม	3.861	.4605	ระดับมาก
การสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน	3.926	.6708	ระดับมาก
การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน	3.463	.6289	ระดับมาก
การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.881	.7033	ระดับมาก
การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร	3.700	.7703	ระดับมาก
การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	3.698	.7773	ระดับมาก
ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม	3.774	.4902	ระดับมาก

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชันวาย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชันวาย ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของเพศชาย เท่ากับ $3.578 \pm .3404$ และค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของเพศหญิงเท่ากับ $3.798 \pm .5023$ และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชันวาย ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ ได้ค่าสถิติทดสอบที (t) เท่ากับ -1.273 ที่องศาอิสระเท่ากับ 79 และ $p = .2069$ จึงสรุปได้ว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกับเพศหญิง ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชันวาย ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	ความผูกพันต่อองค์กร (n = 81)		t	df	p
	Mean	S.D.			
ชาย (n = 9)	3.578	.3404	-1.273	79.00	.2069
หญิง (n = 72)	3.798	.5023			

p - value (*t* - test independent)

Assumption; Kolmogorov-Smirnov = .06805, $p = .8474$ และ Levene's (df1,df2) = 1.246 (1, 79) $p = .2677$

3.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชันวาย ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรกลุ่มระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เท่ากับ $3.764 \pm .3338$ กลุ่มระดับปริญญาตรี เท่ากับ $3.802 \pm .4726$ และกลุ่มระดับสูงกว่าปริญญาตรี เท่ากับ $3.641 \pm .6673$ และเมื่อทำการการวิเคราะห์ด้วยสถิติการทดสอบความแปรปรวน Analysis of Variance (ANOVA) พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชันวาย ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ได้ค่าสถิติทดสอบเอฟของ Fisher's เท่ากับ .5331 และ $p = .5889$ จึงสรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างระดับการศึกษาทั้ง 3 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชันวาย ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กร (n = 81)			
	Mean	S.D.	F	p
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 9)	3.764	.3338	.5331	.5889
ระดับปริญญาตรี (n = 60)	3.802	.4726		
ระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป (n = 12)	3.641	.6673		

p - value (One-Way ANOVA)

Assumption; Kolmogorov-Smirnov = .07915, $p = .6906$ และ Levene's (df1,df2) = 1.563 (2, 78) $p = .2159$

3.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามอายุราชการ พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มอายุงานต่ำกว่า 5 ปี เท่ากับ $3.822 \pm .4687$ กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป – 10 ปี เท่ากับ $3.731 \pm .4958$ และกลุ่มอายุงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป – 15 ปี เท่ากับ $3.872 \pm .5037$ และเมื่อทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติการทดสอบความแปรปรวน Analysis of Variance (ANOVA) พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามอายุราชการ ได้ค่าสถิติทดสอบเอฟของ Fisher's เท่ากับ .5734 และ $p = .5660$ จึงสรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุราชการทั้ง 3 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามอายุราชการ

อายุงาน	ความผูกพันต่อองค์กร (n = 81)			
	Mean	S.D.	F	p
5 ปี หรือต่ำกว่า (n = 13)	3.822	.4687	.5734	.5660
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป – 10 ปี (n = 52)	3.731	.4958		
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป – 15 ปี (n = 16)	3.872	.5037		

p - value (One-Way ANOVA)

Assumption; Kolmogorov-Smirnov = .07403, p=.7664 และ Levene's (df1,df2) = .1369 (2, 78) p = .8723

3.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มข้าราชการ เท่ากับ $3.778 \pm .4923$ กลุ่มพนักงานราชการ เท่ากับ $3.853 \pm .4107$ และกลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เท่ากับ $3.727 \pm .5336$ และเมื่อทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติการทดสอบความแปรปรวน Analysis of Variance (ANOVA) พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ได้ค่าสถิติทดสอบเอฟของ Fisher's เท่ากับ .1682 และ $p = .8455$ จึงสรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างสถานภาพการทำงานทั้ง 3 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร (n = 81)			
	Mean	S.D.	F	p
ข้าราชการ (n = 57)	3.778	.4923	.1682	.8455
พนักงานราชการ (n = 7)	3.853	.4107		
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (n = 17)	3.727	.5336		

p - value (One-Way ANOVA)

Assumption; Kolmogorov-Smirnov = .06089, p=.9248 และ Levene's (df1,df2) = .1263 (2, 78) p = .8815

4. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามกลุ่มเจนเนอเรชั่น พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส (Baby boomers) เท่ากับ $3.926 \pm .5471$, กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) เท่ากับ $3.744 \pm .4782$, กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เท่ากับ $3.774 \pm .4902$, กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี (Generation Z) เท่ากับ $3.874 \pm .5043$ และค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เท่ากับ $3.819 \pm .5072$ และเมื่อทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติการทดสอบความแปรปรวน Analysis of Variance (ANOVA) พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามกลุ่มเจนเนอเรชั่น ได้ค่าสถิติทดสอบเอฟของ Fisher's เท่ากับ 2.218 และ $p = .0862$ จึงสรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มเจนเนอเรชั่นทั้ง 4 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกลุ่มเจนเนอเรชั่น

กลุ่มเจนเนอเรชั่น	ความผูกพันต่อองค์กร (n = 293)			
	Mean	S.D.	F	p
Baby boomers (n = 76)	3.926	.5471	2.218	.0862
Generation X (n = 92)	3.744	.4782		
Generation Y (n = 81)	3.774	.4902		
Generation Z (n = 44)	3.874	.5043		
Total	3.819	.5072		

p - value (One-Way ANOVA)

Assumption; Kolmogorov-Smirnov = .03913, $p = .7608$ และ Levene's (df1,df2) = 1.228 (3, 289) $p = .2999$

วิจารณ์

1. ความผูกพันต่อองค์กรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความสุขโดยรวม ด้านการสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร และด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรรายด้านอยู่ในระดับมาก จึงแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีการแสดงออกทางพฤติกรรม ความรู้สึก และสภาวะทางอารมณ์และจิตใจที่มีต่อองค์กรไปในทิศทางที่ดี อีกทั้งยังเต็มใจอุทิศตนเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากจากศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี มีการจัดแบบแผนการปฏิบัติ นโยบาย โครงการ และปรัชญาที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีการใช้การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นกรอบหรือแนวทางการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ องค์กรยังมีการยกระดับบุคลากรให้มีความรู้ ด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ตลอดจนขับเคลื่อนกรมอนามัยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Healthy Workplace) จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีการแสดงออกทางพฤติกรรมและความรู้สึกว่า การทำงานภายใต้สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ทำให้ตนเองเกิดความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม และพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ได้กำหนดเอาไว้ ตลอดจนยกระดับศักยภาพให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงต่อไปอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday et al. (1982)⁵ และ Allen and Meyer (1990)¹² ที่กล่าวถึงปัจจัย

ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อความรู้สึกของบุคลากรว่ามีความรู้สึกผูกพันอยู่ในระดับใด ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hewitt Associates (2003)¹³ ที่ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มี 7 ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture/Purpose) ลักษณะงาน (Work Activity) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) คุณภาพชีวิต (Quality of life) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) ความสัมพันธ์ (Relationship) และผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565)¹⁴ ที่ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ซึ่งพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนด้านการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรรายด้านอยู่ในระดับปานกลางนั้น น่าจะเป็นผลมาจากศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี จะไม่มีระบบการทำงานเอางานกลับไปปฏิบัติงานที่บ้าน ซึ่งเป็นผลดีต่อกลุ่มตัวอย่างเป็นอย่างมาก ทำให้มีเวลาช่วงเวลากลางคืนมากขึ้น และสามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานและนอกเวลา การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี แต่ก็ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างได้รับค่าตอบแทนเฉพาะส่วนของเงินเดือนค่าจ้างเท่านั้น อาจทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพจนต้องมีการหารายได้เสริมผ่านช่องทางอื่น จึงส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hewitt Associates (2003)¹³ ที่กล่าวว่าค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชันวาย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชันวาย ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และสถานภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ภาคินันท์ สุธงการกาญจน์ (2563)⁴ ที่ได้ทำการศึกษถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และพบว่าความแตกต่างตามความหลากหลายของบุคลากร อันได้แก่ เพศ อายุตัว อายุราชการ วุฒิการศึกษา ประเภทของบุคลากร และสายงานมีผลต่อการตอบแบบสำรวจแต่ละปัจจัยแตกต่างกันมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับการศึกษาของขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565)¹⁴ ที่ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ซึ่งพบว่าตัวแปร 1. ช่วงอายุตัว 23 – 27 ปี 2. ช่วงอายุราชการ 16 – 20 ปี และช่วงอายุราชการตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป 3. คุณภาพในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และ 4. ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ที่ร่วมทำนายความผูกพันองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \text{ value} < 0.001$) ซึ่งตัวแปรทั้งหมดสามารถผันแปรตามความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ 81.00 ($R^2 = 0.810$) ซึ่งน่าจะเป็นผลมาจากการที่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชันวายเช่นเดียวกันทั้งหมด แม้ว่าจะมีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน แต่การที่มีช่วงชีวิตอยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชันเดียวกัน อาจส่งผลให้มีแนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องเจนเนอเรชันวายของ Yarrow & O'Donnell .2009 (อ้างถึงใน ชานนท์ ศิริธร.2555)¹⁵ ที่ได้กล่าวไว้ว่า เนื่องจากกลุ่มเจนเนอเรชันวายเกิดในยุคที่เทคโนโลยีต่าง ๆ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต มีการพัฒนาอย่างสูง จนเรียกได้ว่าคนเหล่านี้อาศัยอยู่ในโลกดิจิทัล (Digital world) จึงทำให้กลุ่มเจนเนอเรชันวาย มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจากกลุ่มเจนเนอเรชันอื่น ๆ โดยมีลักษณะเด่น 4 ประการ ได้แก่ มีความมั่นใจในตัวเองสูง มุ่งเน้นความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม มักประเมินทางเลือกต่าง ๆ อย่างรอบคอบ และต้องการความรวดเร็ว และสอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550)¹⁶ ที่กล่าวว่า แนวโน้มพฤติกรรมของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย คือ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ เป็นคนเลือกงานไม่ใช่เลือกองค์กร เวลาทำงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย จึงยื่นข้อเสนอที่จะทำหน้าที่ที่สูงกว่าที่องค์กรเสนอให้ และมององค์กรเป็นสะพานเชื่อมต่อไปสู่ทางเป้าหมายแห่งอาชีพ

ทัศนคตินี้จึงสร้างอัตราการลาออกที่สูงมาก จากผลการศึกษาในครั้งนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย แม้ว่าจะมีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน แต่มีแนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้องกัน

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามกลุ่มเจเนอเรชั่น พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มเจเนอเรชั่น ทั้ง 4 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ภาคินันท์ สุตังกรกาญจน์ (2563)⁴ ที่ได้ทำการศึกษถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และพบว่า ความแตกต่างตามความหลากหลายของบุคลากรอันได้แก่ เพศ อายุตัว อายุราชการ วุฒิการศึกษา ประเภทของบุคลากร และสายงานมีผลต่อการตอบแบบสำรวจแต่ละปัจจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งน่าจะเป็นผลมาจากการที่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตอบแบบสอบถามในช่วงที่มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทำให้เกิดอคติในการตอบแบบสอบถาม เนื่องจากมีความกังวลที่จะตอบตามความเป็นจริง เพราะเกรงว่าจะมีผลต่อระดับการเลื่อนขั้นเงินเดือน อีกทั้งยังขาดการประชาสัมพันธ์ เชิญชวนให้เข้าร่วมการตอบแบบสอบถาม ทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างมีเพียง 293 คน จากบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ทั้งหมด 317 คน

สรุป

กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และสถานภาพการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามกลุ่มเจเนอเรชั่น พบว่า มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. งานบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ควรมีการออกแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และกิจกรรมการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรให้มีความจำเพาะกับกลุ่มเจเนอเรชั่นวายมากยิ่งขึ้นควบคู่กับกลุ่มเจเนอเรชั่นอื่น ๆ ซึ่งอาศัยเครื่องมือที่หลากหลาย เช่น Happinometer ของกระทรวงสาธารณสุข กิจกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข กิจกรรมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงาน กิจกรรมเพิ่มพูนทักษะการสร้างอาชีพเสริมนอกเวลางาน และกิจกรรมส่งเสริมการออมและการลงทุนเพื่อการเกษียณอย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความสุขโดยรวมของปัจเจกบุคคล การสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การขาดงาน การลาออกจากงาน และความสำเร็จขององค์กร

2. ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ควรมีการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ ให้กับบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย โดยให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมกันออกแบบ และสร้างสรรค์การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ ให้เอื้อต่อการปฏิบัติ เพื่อจะส่งผลกระทบยาวต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจเนอเรชั่นวายต่อไป

3. ผู้บริหารควรมีนโยบายและแนวทางต่างๆ ที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยจัดกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดี เพื่อให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร โดยให้เป็นธรรม ให้ความช่วยเหลือ สร้างภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชันวาย กับปัจจัยด้านต่าง ๆ เพิ่มเติม ร่วมกับการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชันวายกับประสิทธิภาพการทำงาน การขาดงาน การลาออกจากงาน และความสำเร็จขององค์กร

2. ควรทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรให้ครอบคลุมบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในทุกประเภทการจ้าง จะทำให้การศึกษาคอบคลุมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น มากกว่าการศึกษาเฉพาะในกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งอาจไม่ใช่ตัวแทนของประชากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายทั้งหมด

3. การศึกษาครั้งต่อไปควรจะเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณ ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงลึก เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงเนื้อหาเชิงลึกของความผูกพันต่อองค์กร

4. ควรเก็บข้อมูลประชากรทั้งหมด มากกว่าการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากอาจไม่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร อีกทั้งควรเก็บข้อมูลในช่วงเวลาที่ไม่ตรงกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และควรชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจว่าการตอบแบบสอบถามไม่มีผลกระทบต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่จะนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อจำกัดของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชันวาย ที่ตอบแบบสอบถามจากการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ครั้งที่ 1 ประจำปี 2567 ซึ่งทำการสำรวจโดยกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย จำนวน 81 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 293 คน เท่านั้น จึงไม่สามารถนำไปอ้างอิงกับบุคลากรทั้งหมดของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรีได้

จุดเด่นของงานวิจัย

สำหรับจุดเด่นของงานวิจัยนี้ แม้ว่าจะเป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนาแบบเก็บข้อมูลย้อนหลัง (Retrospective Descriptive Research) ในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชันวาย ที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีจำนวนเพียง 81 คน จากจำนวนบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชันวาย ทุกประเภทการจ้าง ที่ยังคงสถานะการปฏิบัติงาน ที่มีจำนวนทั้งสิ้นถึง 148 คน

แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ถือเป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชันวายครั้งแรก จึงสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กลุ่มเจนเนอเรชันวายกับประสิทธิภาพการทำงาน การขาดงาน การลาออกจากงาน และความสำเร็จขององค์กร ในครั้งต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

1. Heathfield Susan M. Build an Organization Based on Values Why value, What values?.2009. Retrieved April 30, 2024 from <http://humanresources.about.com /od /strategicplanning1/a/organizvalues.htm>
2. จิรายุส ชาญกุลราวีและเกวลิน เศรษฐกร.ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความต้องการลาออกของพนักงาน Generation Y.[บทความจากการค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต].คณะบริหารธุรกิจ:มหาวิทยาลัยรามคำแหง;2561
3. มัทวัน เลิศวุฒิวงศา.ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.[สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต].สาขาวิชาการจัดการ,คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ;2564
4. ภาคินันท์ สุธงการกาญจน์.ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย สู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน.[ผลงานวิชาการเพื่อขอรับการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ].กลุ่มนโยบายและแผน,กองแผนงาน:กรมอนามัย; 2563
5. Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. New York: Academic Press Inc;1982
6. Steers, R. M. Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly.1977;22(1):46-56.
7. Buchanan, B. Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. Administrative Science Quarterly.1974;19:533-546.
8. ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี . แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี (2566 - 2570) ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี.กลุ่มงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนากำลังคน,ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี.2566
9. คณะกรม CHRO กรมอนามัย.การขับเคลื่อนการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย.(เอกสารประกอบการประชุม).กองการเจ้าหน้าที่,กรมอนามัย,กระทรวงสาธารณสุข.2567
10. กานต์พิชชา เก่งการช่าง. เจเนอเรชั่นวัยกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล.วารสารสังคมศาสตร์และศิลปะศาสตร์.2556;2(1).
11. The jamovi project (2024). jamovi. (Version 2.6) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
12. Allen, N. J., and Meyer, J.P. (et al). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology.1990;63: 1-8.
13. Hewitt Associates. Best Employers in Asia Research: The Engagement Model.2003. Retrieved April 30, 2024 from https://www.asia.org/events/hongkong/ june03/index_ xtml/lib/ BestEmployersInAsia2003.pdf
14. ขจรศักดิ์ สุขเปรม.คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย. [รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์].กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล,กองการเจ้าหน้าที่:กรมอนามัย;2565
15. ชานนท์ ศิริธร. การเปิดรับสื่อและการยอมรับนวัตกรรมของผู้บริโภคเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย. Journal of Public Relations and Advertising.2555;5(2):111-130.
16. เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. กระบวนท่าพัฒนา GEN Y. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์;2550