

Organizational Engagement and Quality of Work Life among Different Generations of Personnel at a Community Hospital in Phayao Province: A Comparative Study

Thitirat Taya¹ Kiraphol Kaladee²

1 Master of Public Health, School of Health Science Sukhothai Thammathirat Open University

2 Associate Professor, School of Health Science Sukhothai Thammathirat Open University

Corresponding author: e-mail : thitirattaya@gmail.com

Original article

OPEN ACCESS

Citation: Taya, T. ., & Kaladee, K. . Organizational Engagement and Quality of Work Life among Different Generations of Personnel at a Community Hospital in Phayao Province: A Comparative Study. *Public Health Policy and Laws Journal*, 12(1). retrieved from https://so05.tc-thaijo.org/index.php/journal_la/article/view/283779

Received: 22 September 2025

Revised: 22 October 2025

Accepted: 31 October 2025

Abstract

This study examined 1) personal and organizational factors, organizational engagement, and quality of work life among hospital staff 2) compare organizational engagement across different generations 3) comparison of quality of work life across generations; and 4) the relationship between organizational engagement and quality of work life among personnel at Community Hospital Hospital, Phayao Province.

A descriptive comparative design was applied. The sample consisted of 112 staff members selected through simple random sampling. Data were collected using a questionnaire that was validated for content and reliability. Statistical analyses included descriptive statistics, multiple linear regression, and Pearson's correlation.

The results showed that 67.9% of the participants were female. Most belonged to Gen Y (62.5%), followed by Gen X (28.6%) and Gen Z (8.9%). Overall, staff reported a high level of organizational factors, organizational engagement, and quality of work life. Organizational engagement did not differ significantly across generations ($p > 0.05$). However, quality of work life showed statistically significant differences between generations ($p < 0.05$). Furthermore, organizational engagement was moderately and positively correlated with quality of work life ($r = 0.61$, 95% CI = 0.48–0.71, $p < 0.001$).

Keywords: Organizational engagement, Quality of work life, Generation group, Community Hospital

กรณีศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยที่แตกต่างกัน ของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง จังหวัดพะเยา

ฐิติรัตน์ ทายา¹, ภิระพล กาละดี²

¹ หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อีเมลติดต่อ thitirattaya@gmail.com

นิพนธ์ต้นฉบับ

วันรับ 22 กันยายน 2568

วันแก้ไข 22 ตุลาคม 2568

วันตอบรับ 31 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละเจเนอเรชัน 3) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแต่ละเจเนอเรชัน และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง จังหวัดพะเยา

การศึกษาพรรณนาเชิงเปรียบเทียบ ศึกษาจาก กลุ่มตัวอย่าง 112 คน ด้วยการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรร้อยละ 67.9 เป็นเพศหญิง อยู่ในกลุ่มประชากร เจน วาย ร้อยละ 62.5 กลุ่ม เจน เอกซ์ ร้อยละ 28.6 และ กลุ่ม เจน ซี ร้อยละ 8.9 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละกลุ่มวัยที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} > 0.05$) 3) บุคลากรแต่ละกลุ่มวัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) และ 4) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.61, 95\% \text{ CI} = 0.48 - 0.71, p\text{-value} < 0.001$)

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร; คุณภาพชีวิตการทำงาน; กลุ่มประชากร; โรงพยาบาลชุมชน

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี การรักษาความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่ง “บุคลากร” ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย การที่จะรักษาบุคลากรไว้ได้ ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งหมายถึง ระดับความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กร เป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์กร สมาชิกในองค์กรจะมีค่านิยมของตนเองสอดคล้องไปกับค่านิยมขององค์กรเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความเป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างสมาชิกในการร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างเต็มใจและปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป (Steers, 1977) ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยหลักที่สะท้อนประสิทธิภาพและความมั่นคงขององค์กร ทั้งในด้านอัตราการลาออก ความจงรักภักดีของลูกค้า ผลผลิต และความสามารถในการสร้างผลกำไร (Gallup consulting, 2010) โดยบุคลากรที่มีความผูกพันสูงมักแสดงออกถึงความทุ่มเท ความร่วมมือ และความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรโดยตรง

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับของความพึงพอใจและการรับรู้คุณภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม แนวคิดนี้ครอบคลุมทั้งความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โอกาสในการพัฒนาอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลต่อความรู้สึกเชิงบวกและเชิงลบที่สามารถแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร (Walton, 1973) การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อทั้งบุคลากรและองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร และมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และสุขภาพกายใจของบุคลากร งานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า มีปัจจัยหลากหลายที่ส่งผลต่อความผูกพันในแง่มุมที่ต่างกันไป ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศการทำงาน(Phantira, 2020) รวมถึงคุณภาพ

ชีวิตการทำงานซึ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Ploybusara & Sirapatsorn, 2015)

อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างของบุคลากรตามเจเนอเรชันยังเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณา เนื่องจากแต่ละกลุ่มมีค่านิยม ความเชื่อ และแรงจูงใจที่ต่างกัน ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่เหมือนกัน การศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามเจเนอเรชัน พบผลลัพธ์ที่หลากหลาย บางงานวิจัยพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังการศึกษาของ Ploybusara and Sirapatsorn (2015) และการศึกษาของ Khantakit (2021) ที่พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละเจเนอเรชันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่บางการศึกษาไม่พบความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชัน ดังการศึกษาของ Phantira (2020) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านบริบทองค์กรอาจมีบทบาทสำคัญต่อผลการศึกษา อีกทั้งงานวิจัยที่มุ่งเน้นการเปรียบเทียบในกลุ่มเจเนอเรชันซี ยังมีจำนวนไม่มากนักจึงถือเป็นช่องว่างทางวิชาการที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

ในบริบทของระบบสาธารณสุข โรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง จังหวัดพะเยา เผชิญปัญหาความผูกพันต่อองค์กรที่ลดลงต่อเนื่อง โดยข้อมูลช่วงปี 2565–2567 พบว่าอัตราการผูกพันต่อองค์กรลดลงจากร้อยละ 75.05 เหลือร้อยละ 73.25 ขณะที่อัตราการลาออกกลับมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น สะท้อนถึงความท้าทายในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งยิ่งซับซ้อนขึ้นเมื่อบุคลากรมีความหลากหลายทางเจเนอเรชัน ได้แก่ X, Y และ Z ที่มีลักษณะเฉพาะและความคาดหวังต่อองค์กรแตกต่างกัน การบริหารจัดการในรูปแบบเดียวกันอาจไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแต่ละเจเนอเรชันในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง พร้อมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กร เพื่อทำความเข้าใจลักษณะเฉพาะของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้คาดว่าจะช่วยสนับสนุนการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม ตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากร และสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

แต่ละเจเนอเรชันในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง

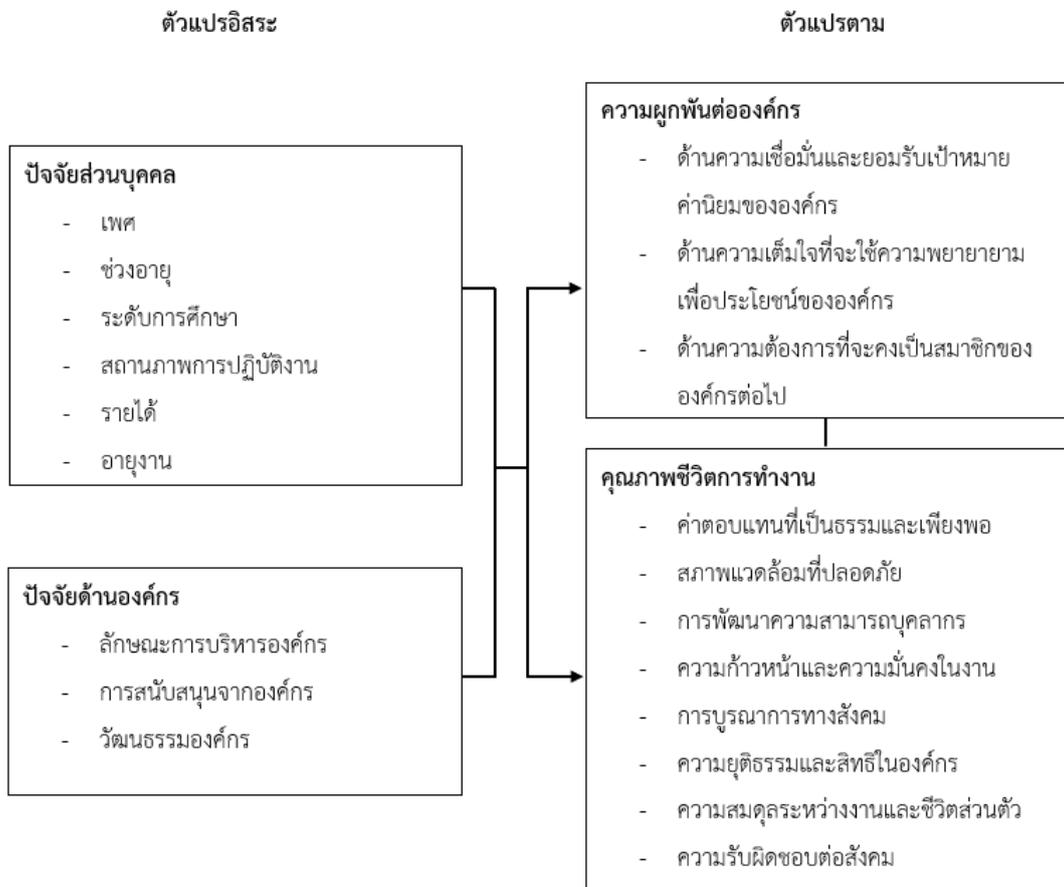
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งแต่ละเจเนอเรชัน

3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งแต่ละเจเนอเรชัน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยกำหนดให้ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน รายได้ และอายุงาน) และ ปัจจัยด้านองค์กร (ลักษณะการบริหาร การสนับสนุนจากองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร) เป็นตัวแปรอิสระที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร และ คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพรรณนาเชิงเปรียบเทียบ (Descriptive comparative study) เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม ตั้งแต่ มิถุนายน - กรกฎาคม 2568

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพะเยา จำนวน 128 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง ไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 112 คน ที่มาจากการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรประมาณค่าเฉลี่ยกรณีทราบค่าประชากร (Phoschanasombat, 2016) ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยให้ทุกหน่วยในประชากรมีโอกาสเท่าเทียมกันในการถูกเลือก จากการรวบรวมรายชื่อทั้งหมดของบุคลากร แล้วใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการสุ่มให้ได้กลุ่มตัวอย่าง

เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ 1. เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง จังหวัดพะเยา ไม่น้อยกว่า 1 ปี และไม่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของโรงพยาบาล ยินยอมเข้าร่วมการศึกษา และ 2. เกณฑ์การคัดออก คือบุคลากรที่มีตำแหน่งโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง จังหวัดพะเยา แต่ไม่ได้ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลนี้ หรือบุคลากรที่อยู่ในช่วงลายาว เช่น ลาคลอด ลาศึกษาต่อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย 4 ส่วน จำนวน 70 ข้อ รายละเอียดดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 9 ข้อ ลักษณะคำถามปลายปิด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานกลุ่มงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน อายุงาน และเหตุผลที่เลือกมาทำงานที่โรงพยาบาล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน ประยุกต์คำถามให้เข้ากับบริบทโดยนำแนวคำถามจากแนวคิดของของ Richard E Walton (Walton, 1973) เป็นลักษณะคำถามปลายปิด จำนวน 32 ข้อ เลือกตอบ

ด้วยการให้คะแนน (Rating scale) 5 ระดับ โดย 5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด 4 คือ เห็นด้วยมาก 3 คือ เห็นด้วยปานกลาง 2 คือ เห็นด้วยน้อย 1 คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2-3 สามารถนำมาคำนวณความกว้างของช่วงคะแนนในการแปลผลได้ (ข้อคำถามเชิงลบจะมีการปรับคะแนนก่อนการคำนวณ) ดังนี้ ความกว้างของช่วงคะแนนในการแปลผล = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}}$ = $\frac{5-1}{3} = 1.33$

จากนั้นจึงนำมากำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยในการแปลผลและระดับการแปลผล 5 ระดับ ได้แก่

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.67-5.00 แปลความว่า มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.34-3.66 แปลความว่า มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 แปลความว่า มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ประยุกต์คำถามจากแนวคิดของ Richard M. Steers (Steers, 1977) เป็นลักษณะคำถามปลายปิด มีทั้งข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ จำนวน 17 ข้อ เลือกตอบด้วยการให้คะแนน (Rating scale) 5 ระดับ โดยข้อคำถามเชิงบวก 5 ข้อ เห็นด้วยมากที่สุด 4 คือ เห็นด้วยมาก 3 คือ เห็นด้วยปานกลาง 2 คือ เห็นด้วยน้อย 1 คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยข้อคำถามเชิงลบมีคะแนนตรงข้ามกัน โดยส่วนที่ 2 และ 3 แปลผลดังนี้

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 2 ข้อ ลักษณะปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาความตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ในช่วง 0.67-1.00 และการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยทดสอบแบบสอบถามกับบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนอีกแห่ง ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำค่าคะแนนมาหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient พบว่าในแต่ละด้านมีค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้ ปัจจัยด้านองค์กร เท่ากับ 0.89 คุณภาพชีวิตการ

ทำงาน เท่ากับ 0.94 และด้านความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.82 ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 จึงจะพิจารณาว่า เครื่องมือมีความเที่ยงที่ยอมรับได้

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอเอกสารการรับรอง จริยธรรมการศึกษาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จังหวัดนนทบุรี เพื่อ พิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

2. ผู้วิจัยขออนุมัติเอกสารการเก็บข้อมูล จาก สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ถึงผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง จังหวัดพะเยา เพื่อขออนุญาตชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยชี้แจง วัตถุประสงค์ อธิบายคำชี้แจงที่สำคัญในการตอบ แบบสอบถามและขอความร่วมมือในการตอบอย่างตั้งใจ และตรงกับความเป็นจริง ให้ระยะเวลากลุ่มตัวอย่างที่ ศึกษาในการตอบแบบสอบถามโดยกลุ่มตัวอย่างตอบ แบบสอบถามด้วยตนเองในเอกสาร หากมีข้อสงสัยสามารถ ติดต่อผู้วิจัยได้ตลอดเวลา

4. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยตรวจสอบความถูกต้อง ความ ครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำมากำหนดรหัสคำตอบเพื่อ วิเคราะห์และประมวลผล

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน 2568 ถึง 15 มิถุนายน 2569 ตามเอกสารการรับรอง หมายเลข 018.68 ผู้วิจัยปฏิบัติตามกระบวนการพิทักษ์ สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัยทุกรายตามข้อกำหนดของ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ด้วยสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุดและ ค่าสูงสุด เพื่อพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันองค์กร

2. สถิติเชิงอนุมานใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น พหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อ

วิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรแต่ละเจเนอเรชัน โดยได้ ตรวจสอบ ปัญหาความสัมพันธ์เชิงซ้อนระหว่างตัวแปร อิสระ (Multicollinearity) ในแบบจำลองการถดถอยเชิง เส้นพหุคูณ ด้วยการรายงานค่าความแปรปรวนร่วม (Variance Inflation Factor; VIF) และค่าความทนทาน (Tolerance) เพื่อยืนยันว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ กัน สำหรับตัวแปรที่อยู่ในระดับ มาตราเรียงอันดับ (Ordinal Scale) และ มาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเข้ารหัสข้อมูลด้วยวิธี ตัวแปร หุ่น (Dummy Coding) ก่อนนำเข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอย และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อ องค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ใช้ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05 และรายงานช่วงความเชื่อมั่น 95%

ผลการวิจัย

1. บุคลากรเป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.9 กลุ่มอายุ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงเจเนอเรชันวาย (พ.ศ. 2521–2540) ร้อยละ 62.5 รองลงมาคือเจเนอเรชันเอ็กซ์ (พ.ศ. 2504– 2520) ร้อยละ 28.6 และเจเนอเรชันซี (พ.ศ. 2541–2553) ร้อยละ 8.9 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า ร้อยละ 56.3 สถานภาพการทำงานเป็น ข้าราชการ ร้อยละ 57.1 และตำแหน่งในสายงานวิชาการ ร้อยละ 49.1 สังกัดกลุ่มงานการพยาบาล ร้อยละ 35.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากโรงพยาบาลอยู่ในช่วง 10,001– 20,000 บาท ร้อยละ 32.1 ขณะที่อายุงานส่วนใหญ่อยู่ใน ช่วง 1–5 ปี ร้อยละ 26.8 โดยมีอายุงานเฉลี่ย 12.78 ปี สำหรับเหตุผลหลักในการเลือกปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล ชุมชนแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่ระบุว่า “ใกล้บ้านหรือภูมิสำเนา” ร้อยละ 84.8 ดังตารางที่ 1

2. ปัจจัยด้านองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีระดับความ คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (Mean=3.82±0.49) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตาม ช่วงอายุ พบว่า บุคลากรเจเนอเรชันซีมีค่าเฉลี่ยความ คิดเห็นสูงที่สุด (Mean=4.14±0.15) รองลงมาคือบุคลากร เจเนอเรชันวาย (Mean=3.84±0.06) และเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Mean=3.69±0.07) ดังตารางที่ 2

3. ความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก (Mean=3.90±0.44) เมื่อพิจารณารายเจเนอเรชัน พบว่า เจเนอเรชันซีมีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด (Mean=4.10±0.42) รองลงมาคือเจเนอเรชันวาย (Mean=3.90±0.48) และเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Mean=3.84±0.36) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ส่วนด้านความต้องการที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 2

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=3.84±0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายเจเนอเรชัน พบว่า เจเนอเรชันซีมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด (Mean=4.26±0.39) รองลงมาคือเจเนอเรชันวาย (Mean=3.88±0.50) และเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Mean=3.62±0.39) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความรับผิดชอบต่อสังคม ขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 2

5. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละเจเนอเรชัน โดยควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ พบว่า เจเนอเรชัน ทั้งกลุ่ม เจเนอเรชันวาย (p-value = 0.74) และเจเนอเรชันซี (p-value = 0.88) มีความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเทียบกับกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง โดยเจเนอเรชันวายมีคะแนนความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ เท่ากับ 1.38 คะแนน (95% CI -2.55 - 3.56) ส่วนเจเนอเรชันซีมีคะแนนความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ เท่ากับ 2.15 คะแนน (95% CI -4.82 - 5.59) อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ (b = 0.52, p-value < 0.001) ซึ่งหมายความว่า เมื่อคะแนนด้านปัจจัยองค์กรเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.52 คะแนน ขณะที่ตัวแปรอื่นๆไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง จังหวัดพะเยา ดังตารางที่ 3

6. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรแต่ละเจเนอเรชัน โดยควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ พบว่า บุคลากรเจเนอเรชันวาย (p-value = 0.01) และบุคลากรเจเนอเรชันซี (p-value = 0.005) มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า เจเนอเรชันเอ็กซ์ ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรเจเนอเรชันวายมีคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเจเนอเรชันเอ็กซ์ เท่ากับ 4.53 คะแนน (95% CI 0.97 ถึง 8.09) ส่วนเจเนอเรชันซีมีคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ เท่ากับ 8.68 คะแนน (95% CI 2.70 ถึง 14.65) สำหรับตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร พบว่ามีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (b = 1.51, p-value < 0.001) ซึ่งหมายความว่า เมื่อคะแนนปัจจัยด้านองค์กรเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้น 1.51 คะแนน ส่วนตัวแปรรายได้ พบว่ามีผลทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (b = -4.66, p-value < 0.001) ซึ่งหมายความว่า ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่ามีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า ขณะที่ตัวแปรอื่นๆไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ดังตารางที่ 4

7. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.61, 95% CI = 0.48-0.71, p-value < 0.001) แสดงให้เห็นว่า เมื่อระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=112)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| เพศ | | |
| หญิง | 76 | 67.9 |
| ชาย | 36 | 32.1 |
| ช่วงอายุ | | |
| เจเนอเรชันเอ็กซ์ (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2504-2520) | 32 | 28.6 |

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| เจนเนอร์ชัณวย (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2521-2540) | 70 | 62.5 |
| เจนเนอร์ชันซี (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2541-2553) | 10 | 8.9 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 | 3 | 2.7 |
| ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 | 18 | 16.1 |
| ปวช. หรือเทียบเท่า | 4 | 3.5 |
| ปวส. หรือเทียบเท่า | 20 | 17.9 |
| ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 63 | 56.3 |
| ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า | 4 | 3.5 |
| สถานภาพปฏิบัติงาน | | |
| ข้าราชการ | 64 | 57.1 |
| พนักงานกระทรวงสาธารณสุข | 28 | 25.0 |
| ลูกจ้าง | 19 | 17.0 |
| พนักงานราชการ | 1 | 0.9 |
| รายได้ต่อเดือน | | |
| ต่ำกว่า 10,000 บาท | 17 | 15.2 |
| 10,001-20,000 บาท | 36 | 32.1 |
| 20,001-30,000 บาท | 22 | 19.6 |
| 30,001-40,000 บาท | 11 | 9.9 |
| 40,001-50,000 บาท | 10 | 8.9 |
| มากกว่า 50,001 บาท | 16 | 14.3 |
| อายุงาน | | |
| 1-5 ปี | 30 | 26.8 |
| 6-10 ปี | 25 | 22.3 |
| 11-15 ปี | 15 | 13.4 |
| 16-20 ปี | 20 | 17.9 |
| 20 ปีขึ้นไป | 22 | 19.6 |

\bar{X} = 12.78 ปี, SD = 8.67, Median = 11 ปี, Min = 1 ปี, Max = 31 ปี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละเจนเนอร์ชันเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน

| ตัวแปร | เจนเนอร์ชันเอ็กซ์ (n=32) | | | เจนเนอร์ชันวย (n=70) | | | เจนเนอร์ชันซี (n=10) | | | กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา (n=112) | | |
|---------------------|--------------------------|------|---------|----------------------|------|-----|----------------------|------|-------|-------------------------------|------|-----|
| | \bar{X} | S.D. | ผล | \bar{X} | S.D. | ผล | \bar{X} | S.D. | แปลผล | \bar{X} | S.D. | ผล |
| ปัจจัยด้านองค์กร | 3.69 | 0.07 | มาก | 3.84 | 0.06 | มาก | 4.14 | 0.15 | มาก | 3.82 | 0.49 | มาก |
| ความผูกพันต่อองค์กร | 3.84 | 0.36 | มาก | 3.90 | 0.48 | มาก | 4.10 | 0.42 | มาก | 3.90 | 0.44 | มาก |
| คุณภาพชีวิตการทำงาน | 3.62 | 0.39 | ปานกลาง | 3.88 | 0.50 | มาก | 4.26 | 0.39 | มาก | 3.84 | 0.49 | มาก |

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ระหว่างปัจจัยต่างๆกับความผูกพันต่อโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง (n=112)

| ปัจจัย | b | SE | B | 95%CI | t | p-value |
|-------------------------------|-------|------|-------|--------------|-------|---------|
| ค่าคงที่ | 37.28 | 5.02 | | 27.32, 47.25 | 7.41 | <0.001 |
| เจนเนอร์ชั้นนาย | 1.38 | 1.64 | 0.09 | -1.86, 4.64 | 0.84 | 0.399 |
| เจนเนอร์ชั้นซี | 2.15 | 2.77 | 0.08 | -3.35, 7.66 | 0.77 | 0.439 |
| เพศชาย | -1.03 | 1.35 | -0.65 | -373, 1.66 | -0.76 | 0.448 |
| ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี | 2.58 | 1.79 | 0.17 | -0.97, 6.13 | 1.43 | 0.153 |
| สถานภาพการปฏิบัติงาน | 0.59 | 1.85 | 0.04 | -3.08, 4.27 | 0.32 | 0.749 |
| รายได้ต่ำกว่า 30,000 บาท | -2.59 | 1.63 | -0.16 | -5.84, 0.65 | -1.58 | 0.116 |
| อายุงาน | -0.42 | 1.51 | -0.29 | -3.43, 2.58 | -0.28 | 0.780 |
| ปัจจัยด้านองค์กร | 0.52 | 0.95 | 0.49 | 0.34, 0.71 | 5.56 | <0.001 |

$R^2=0.304$, adjust $R^2=0.250$, $F=5.62$, $p\text{-value}<0.05$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ระหว่างปัจจัยต่างๆกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง (n=112)

| ปัจจัย | b | SE | B | 95%CI | t | p-value |
|-------------------------------|-------|------|-------|--------------|-------|---------|
| ค่าคงที่ | 23.95 | 6.03 | | 11.99, 35.92 | 3.97 | <0.001 |
| เจนเนอร์ชั้นนาย | 4.53 | 1.79 | 0.16 | 0.97, 8.09 | 2.52 | 0.013 |
| เจนเนอร์ชั้นซี | 8.68 | 3.01 | 0.18 | 2.70, 14.65 | 2.88 | 0.005 |
| เพศชาย | -1.44 | 1.64 | -0.49 | -4.69, 1.81 | -0.87 | 0.383 |
| ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี | 0.54 | 2.17 | 0.19 | -3.76, 4.85 | 0.25 | 0.802 |
| สถานภาพการปฏิบัติงาน | 1.89 | 2.23 | 0.06 | -2.54, 6.33 | 0.84 | 0.398 |
| รายได้ต่ำกว่า 30,000 บาท | -4.66 | 1.95 | -0.16 | -8.53, -0.80 | -2.39 | 0.018 |
| ปัจจัยด้านองค์กร | 1.51 | 0.11 | 0.76 | 1.29, 1.74 | 13.30 | <0.001 |

$R^2=0.695$, adjust $R^2=0.675$, $F=33.90$, $p\text{-value}<0.05$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามเจนเนอร์ชั้น พบว่า เจนเนอร์ชั้นซีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด รองลงมาคือเจนเนอร์ชั้นนาย และเจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์ ตามลำดับ ซึ่งอาจอธิบายได้จากลักษณะประชากรศาสตร์และบริบทองค์กรที่เอื้อ เช่น บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงวัยทำงานที่มั่นคง โดยเฉพาะเจนเนอร์ชั้นนายที่เป็นกลุ่มหลักขององค์กร มีประสบการณ์และความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมองค์กร อีกทั้งสัดส่วนบุคลากรจำนวนมากมีภูมิลำเนาในพื้นที่เดียวกัน ทำให้มีค่านิยมและทัศนคติสอดคล้องกัน อีกทั้งโรงพยาบาลยังมีขนาดเล็ก โครงสร้างไม่ซับซ้อน บรรยากาศการทำงานใกล้ชิด ส่งผลให้ทุกเจนเนอร์ชั้นปรับตัวได้ง่ายและเกิดความผูกพันในระดับสูง ซึ่ง

สอดคล้องกับการศึกษาของ Phantira (2020) ที่พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมสรรพสามิตสังกัดส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของ Khantakit (2021) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรสำนักงาน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นเดียวกัน

บุคลากรแต่ละเจนเนอร์ชั้นมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงถึงความแตกต่างของเจนเนอร์ชั้นไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญเนื่องมาจากลักษณะเฉพาะของโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง จังหวัดพะเยา ที่มีโครงสร้างการบริหารจัดการที่ไม่ซับซ้อนร่วมกับวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อเพื่อต่อกันและรูปแบบการทำงานที่ส่งเสริมความรู้สึกร่วมกันและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในบุคลากรทุกเจนเนอร์

ชั้น ทำให้บุคลากรในทุกเจเนอเรชันรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองในองค์กรและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายร่วมซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Phantira (2020) ที่พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Buasuk (2017) ซึ่งพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันวายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Khantakit (2021) ที่พบว่าบุคลากรสำนักงานคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทั้งสามเจเนอเรชันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงผลการศึกษาของ Ploybusara and Sirapatsorn (2015) และ Manakit (2011) ก็ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละช่วงวัยอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน ความไม่สอดคล้องกันระหว่างผลการศึกษานี้กับงานวิจัยที่ผ่านมา อาจเกิดจากความแตกต่างด้านบริบทขององค์กร เช่น ขนาดองค์กร โครงสร้างการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร และภูมิหลังของบุคลากร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรในแต่ละรุ่น

2.คุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง จังหวัดพะเยา มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามเจเนอเรชันพบว่า กลุ่มเจเนอเรชันซีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือเจเนอเรชันวาย และเจเนอเรชันเอ็กซ์ ตามลำดับ ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Khandahat et al. (2025) ซึ่งพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Saengsaeng (2016) ซึ่งพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าบริบทของแต่ละองค์กร อาจมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ดังนั้น จะเห็นได้ว่าผลการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอาจแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละการศึกษา ผลการศึกษาในครั้งนี้สะท้อนว่า บุคลากรรุ่นใหม่มีการรับรู้เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ความยุติธรรมในองค์กร และโอกาสในการ

พัฒนาตนเอง ซึ่งอาจเกิดจากองค์กรมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรรุ่นใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตมากกว่าปัจจัยโครงสร้างเพียงอย่างเดียว

บุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง จังหวัดพะเยา แต่ละเจเนอเรชันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาอาจอธิบายได้ด้วยแนวคิดรุ่นอายุ ของ Mannheim (1952) ซึ่งเสนอว่า บุคคลที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกันมักมีประสบการณ์ทางสังคมหรือวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลต่อการหล่อหลอมค่านิยม ทศนคติ และความคาดหวังต่อชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละรุ่น เช่น บุคลากรรุ่นใหม่อย่างเจเนอเรชันวายและเจเนอเรชันซี มักให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ซึ่งลักษณะเหล่านี้มักได้รับการตอบสนองจากองค์กรในยุคปัจจุบันมากกว่าบุคลากรรุ่นก่อน จึงอาจส่งผลให้บุคลากรรุ่นใหม่รับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับที่สูงกว่า ผลการศึกษานี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า ความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันอาจส่งผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะเมื่ออยู่ภายใต้บริบทและนโยบายการบริหารที่สอดคล้องกับค่านิยมของแต่ละช่วงอายุ ซึ่งควรนำไปใช้ประกอบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละช่วงอายุ ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาเชิงเปรียบเทียบของ Ompradit and Thungmahamek (2016) ซึ่งพบว่า พนักงานราชการและลูกจ้างประจำที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอีกด้วย

3.ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง จังหวัดพะเยา แสดงให้เห็นว่าเมื่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้น ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chumpol (2020) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพยาบาลในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Ploybusara and Sirapatsorn (2015) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Buaprang (2018) ที่รายงานว่าการสัมพันธ์ที่สัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในสูง ผลการศึกษานี้ อธิบายได้ด้วยแนวคิดของ Greenberg (2008) ที่ อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มีผล โดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้าง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ในทำนองเดียวกัน Udon et al. (2018) ระบุว่า การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในที่ทำงานจะ ช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมี ความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร และส่งผลต่อความรู้สึกเป็น เจ้าของรวมถึงความภาคภูมิใจในองค์กร

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาที่เก็บข้อมูลจาก บุคลากรจริงในโรงพยาบาลชุมชน จึงสะท้อนบริบทของ องค์กรขนาดเล็กที่แตกต่างจากโรงพยาบาลใหญ่ อีกทั้งยัง มีการเปรียบเทียบระหว่างเจเนอเรชัน ทำให้เข้าใจความ แตกต่างด้านความผูกพันและคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่ง สามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายและการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสมอย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้ มีข้อจำกัดคือ ใช้การศึกษาเชิงภาคตัดขวางที่ไม่สามารถ อธิบายความเป็นเหตุเป็นผลได้และสะท้อนเพียงข้อมูลใน ช่วงเวลาหนึ่ง ความรู้สึกและการรับรู้ของบุคลากรอาจ เปลี่ยนแปลงไปได้ตามสถานการณ์ในอนาคต การตีความ ผลลัพธ์จึงควรพิจารณาอย่างรอบคอบ และควรมี การศึกษาต่อเนื่องในอนาคตเพื่อยืนยันและขยายผลให้ ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.โรงพยาบาลจึงควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความ ผูกพันต่อองค์กร แม้ผลการศึกษาในภาพรวมของความ ผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก แต่ด้านความต้องการที่ จะคงอยู่ในองค์กรยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงถึง ความไม่มั่นคงในใจของบุคลากร ดังนั้น โรงพยาบาลควรจัด

กิจกรรมเพื่อสร้างความคงอยู่ของบุคลากร โดยเฉพาะการ กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน การสร้าง ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กร และ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

- 2.การพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แม้ คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังมี บางด้าน เช่น ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ที่ ได้รับคะแนนในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรมีการทบทวน นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อให้เหมาะสมกับ ภาระงานและค่าครองชีพ รวมทั้งควรสื่อสารให้ชัดเจน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การปรับขึ้นค่าตอบแทนและการ ประเมินผลที่เป็นธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

- 1.ควรออกแบบเป็นการวิจัยเชิงทดลอง โดยจัด โปรแกรมหรือนโยบายให้กับกลุ่มทดลองและเปรียบเทียบ ระดับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน กับกลุ่มควบคุมก่อนและหลังการดำเนินการ

- 2.การศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่อาจมีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน

- 3.การศึกษาเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อเป็นการทำ ความเข้าใจบุคลากรในมิติทางจิตใจและสังคมที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมของบุคลากรแต่ละเจเนอเรชันมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารทุกท่านที่มีส่วน เกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลและขอบคุณ บุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งทุกท่านที่เข้าร่วม โครงการครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- Buaprang, W. (2018). *The relationship between quality of work life and organizational commitment of judicial officers in Saraburi Province* [Master's thesis, Sukhothai Thammathirat Open University] [in Thai].
- Buasuk, T. (2017). *Organizational values and organizational commitment of anesthetic nurses across generations in university hospitals* [Master's thesis, Mahidol University] [in Thai].
- Chumpol, T. (2020). *Quality of work life factors affecting employee commitment to the organization: A case study of nurses in hospitals in Bangkok and its vicinity* [Master's thesis, Mahidol University] [in Thai].
- Gallup Consulting. (2010). *State of the American workplace: Employee engagement insights for U.S. business leaders*.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in organizations*. Retrieved from <https://research.ebsco.com>

- Khantakit, S. (2021). *A comparative study of organizational commitment among Baby Boomers, Generation X, and Generation Y personnel at the Faculty of Medicine, Chiang Mai University* [Master's thesis, Chiang Mai University] [in Thai].
- Khandahat, P., Yuenyong, T., Ngamsa-ard, B., Tinnanukul, N., & Phonrakiet, K. (2025). *Quality of work life of personnel at Pathum Thani Hospital* [in Thai]. *Journal of Modern Academic Promotion and Development*, 3(3), Article 3.
- Mannheim, K. (1952). *Essays on the sociology of knowledge*. Porirua Publishing.
Retrieved from <https://research.ebsco.com>
- Manakit, N. (2011). *Organizational commitment of three generations of working-age groups: A case study of primary school teachers* [Master's thesis, Kasetsart University] [in Thai].
- Ompradit, S., & Thungmahamek, P. (2016). *A comparative study of quality of work life between government employees and permanent workers of the Army Transportation Department* [in Thai]. *Academic Journal of Pacific Institute of Management Science*, 2(2), Article 2.
- Phantira, P. (2020). *A comparison of organizational commitment between Generation X and Generation Y civil servants: A case study of the central office of the Excise Department* [Master's thesis, Chulalongkorn University] [in Thai]. <https://doi.org/10.58837/CHULA.IS.2020.394>
- Ploybusara, B., & Sirapatsorn, W. (2015). *Quality of work life and maintaining organizational commitment among employees of different ages: A case study of personnel in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Interior* [in Thai]. *Political Science Review Journal, Kasetsart University*, 2(2), Article 2.
- Phoschanasombat, S. (2016). *Factors influencing organizational commitment of personnel at the Office of Disease Prevention and Control 8, Nakhon Sawan Province* (Master's thesis, Burapha University).
- Saralee Saengsaeng. (2016). *Quality of work life and work-life balance of operational employees in Generation X and Generation Y* [Independent study, Thammasat University] [in Thai].
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), Article 1. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), Article 1.
- Udon, N., Chalakbang, W., Phengsawat, W., & Sathiennopakao, P. (2018). *Quality of work life of employees in public higher education institutions* [in Thai]. *Journal of Roi Et Rajabhat University*, 12(1), Article 1.