

หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ การศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์ส เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ เจเนอเรชั่นวาย สำนักงานคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้เขียน นางสาวสมศรี ชันชะกิจ

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ปฐมมาดี จงรักษ์

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในสามช่วงวัย 2) ศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในสามช่วงวัย กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 242 คน โดยแบ่งเป็นบุคลากรช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์ส จำนวน 87 คน บุคลากรช่วงวัยเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ จำนวน 90 คน และบุคลากรช่วงวัยเจเนอเรชั่นวาย จำนวน 65 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ก) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข) สถิติเชิงอนุมานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ได้แก่ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่แตกต่างด้วย Post Hoc Test แบบ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะแพทยศาสตร์ช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์ส เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านประสบการณ์การทำงาน ในระดับค่อนข้างสูงทุกด้าน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานและด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกันในสามช่วงวัย ส่วนด้านโครงสร้างองค์กรและด้านประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกัน โดยช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์ส แตกต่างจากช่วงวัยเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์สแตกต่างจาก

ช่วงวัยเจนเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะแพทยศาสตร์ในทุกช่วงวัยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างช่วงวัยพบว่า ทั้งสามช่วงวัยมีระดับความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์มีระดับความผูกพันสูงกว่าเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย และระดับความผูกพันของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์สูงกว่าเจนเนอเรชั่นวาย



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

**Independent Study Title**            A Comparative Study of Organizational Engagement Among Baby Boomers, Generation X and Generation Y Staff in the Secretariat Office, Faculty of Medicine, Chiang Mai University

**Author**                                    Mrs. Somsri Khunthakit

**Degree**                                    Master of Public Administration

**Advisor**                                    Dr. Patamawadee Jongruck

### **ABSTRACT**

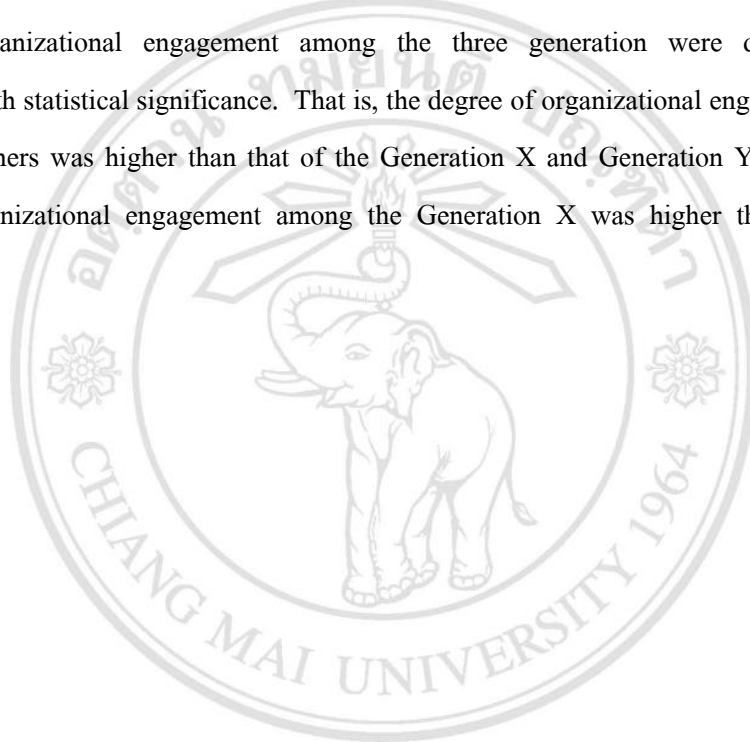
This study aimed to: 1) compare factors affecting organizational engagement among three generations of personnel of the Secretariat Office, the Faculty of Medicine, Chiang Mai University, namely the Baby Boomers, the Generation X and the Generation Y; 2) compare the degree of organizational engagement among the aforementioned three generations of personnel of the Secretariat Office, the Faculty of Medicine, Chiang Mai University.

Participants included 242 personnel of the Secretariat Office, the Faculty of Medicine, Chiang Mai University. Of the 242 samples, 87 were the Baby Boomers, 90 Generation X, and 65 Generation Y. Data analysis methods utilized were a) descriptive statistics, namely frequency distribution; percentage; mean and standard deviation; and b) inferential statistics in order to compare multiple variables, namely one-way ANOVA (Analysis of Covariance) and Paired-Samples T-Test by utilizing post-hoc tests of Fisher's least significant difference (LSD) at the statistical significance level of 0.05.

The results of the study were as follows: 1) the level of opinions regarding factors affecting organizational engagement namely job characteristics, organizational structure, supervisors' leadership, and work experiences among the three generations of personnel of the Secretariat office, the Faculty of Medicine Chiang Mai University, was relatively high. No difference was found among those three generations in the level of opinions on the factors

affecting organizational engagement in terms of job characteristics and supervisors' leadership, while there were differences in the level of opinions regarding organizational structure and work experiences as factors affecting organizational engagement. That is, the level of opinions among the baby boomers differed from that of the Generations X and Y respectively with statistical significance.

2) The overall degree of organizational engagement of all the three aforementioned generations was relatively high. Considering respective generations, the study found that the degree of organizational engagement among the three generation were differed among generations with statistical significance. That is, the degree of organizational engagement among the Baby Boomers was higher than that of the Generation X and Generation Y. Similarly, the degree of organizational engagement among the Generation X was higher than that of the Generation Y.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved