

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรเจเนอรัล
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรเจนเนอเรชั่นวัย
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2562



นางสาวทิพานัน ชัยวนนท์
ผู้วิจัย

สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

สุเทพ นิ่มสาย,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ดวงพร อภาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

ภูมิพัฒน์ พงศ์พฤทธิกุล,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณในความเมตตา กรุณา และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว ที่ได้คอยชี้แนะ แนวทางการศึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ รวมถึงคณาจารย์ ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้ให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ ตลอดจนหลักสูตรการศึกษา ที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณคณะกรรมการ สอบสารนิพนธ์ที่ให้คำชี้แนะ จนทำให้รายงานฉบับนี้สำเร็จโดยสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือ เสียสละเวลาอันมีค่าร่วมตอบแบบสอบถาม เพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จไม่ได้หากไม่ได้รับความร่วมมือจากทุกท่าน และขอขอบคุณกัลยาณมิตรของผู้วิจัย และเพื่อนนักศึกษาสาขาการจัดการธุรกิจ รุ่น 20C ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจจนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัว บิดา มารดา ที่ให้การอุปการะ อบรมเลี้ยงดู ตลอดจนส่งเสริม ให้การสนับสนุน และเป็นแรงผลักดันสำคัญในการศึกษา และขอขอบพระคุณเจ้าของ เอกสารและงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำมาอ้างอิงจนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี

ทิพานัน ชัยวนนท์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขต
กรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING THE ENGAGEMENT OF GENERATION Y HOSPITAL PHARMACIST
IN BANGKOK

ทิพานัน ชัยวนนท์ 6050338

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.D., สุเทพ นิมสาय, Ph.D., ภูมิพัฒน์
พงศ์พฤฒิกุล, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อ
องค์กร และศึกษาปัจจัยที่ทำนายความผูกพันต่อองค์กร ของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาเสนอแนะเป็นแนวทางต่อผู้บริหารในการเสริมสร้าง
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย คือ เภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 258 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล
ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรโดยรวมอยู่
ในระดับสูง ปัจจัยที่ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยการบริหารองค์กร โดย
ร่วมอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 50.5

ผู้บริหารควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมถึงเข้ามาช่วยเหลือไขปัญหา
ในทีมงาน และปรับปรุงบรรยากาศในองค์กรให้มีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร / เจเนอเรชันวาย / เภสัชกร

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามในการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการศึกษา	3
1.4.1 ขอบเขตด้านการศึกษา	3
1.4.2 ขอบเขตด้านด้านกลุ่มตัวอย่าง	4
1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชันวาย	5
2.1.1 ความหมายของเจเนอเรชันวาย	5
2.1.2 ลักษณะเฉพาะของเจเนอเรชันวาย	6
2.2 แนวคิด ทฤษฎี และความหมายความผูกพันองค์กร	7
2.2.1 ความหมายของความผูกพันองค์กร	7
2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร	10
2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร	13
2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย	26
2.6 สมมติฐานงานวิจัย	26

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	
วิธีการดำเนินการวิจัย	28
3.1 วิธีการศึกษา	28
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	28
3.3 ระยะเวลาในการทำวิจัย	29
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
3.5.1 ลักษณะของเครื่องมือ	30
3.5.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	32
3.6 การวิเคราะห์และการประมวลผล	33
3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)	33
3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	33
บทที่ 4	
ผลการวิจัย	35
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
4.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
4.3.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
4.3.2 ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน	38
4.3.3 ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	42
4.3.4 ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	44
4.3.5 ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร	48
4.3.6 ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis) เพื่อดูความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร	51

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	4.3.7 ส่วนที่ 7 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย	
	พหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	58
บทที่ 5	สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	71
	5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
	5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร และระดับรายได้ต่อเดือน	71
	5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	72
	5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน	72
	5.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารองค์กร	73
	5.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	74
	5.1.5 สรุปผลการวิเคราะห์การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์กร	74
	5.1.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	76
	5.2 อภิปรายผลการศึกษา	79
	5.2.1 อภิปรายระดับความผูกพันองค์กร	79
	5.2.2 อภิปรายผลการศึกษปัจจัยด้านลักษณะงาน	80
	5.2.3 อภิปรายผลการศึกษปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน	82
	5.2.4 อภิปรายผลการศึกษปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	85
	5.3 ข้อเสนอแนะ	90
	5.3.1 ข้อเสนอแนะด้านลักษณะงาน	90
	5.3.2 ข้อเสนอแนะด้านประสพการณ์ในการทำงาน	91
	5.3.3 ข้อเสนอแนะด้านการบริหารองค์กร	93
	5.4 ข้อจำกัดในการวิจัย	95
	5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	96

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	97
ภาคผนวก	101
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	102
ประวัติผู้วิจัย	110



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 เจเนอเรชันวายในที่ทำงาน	7
2.2 สรุปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
3.1 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามในงานวิจัย	31
3.2 ช่วงคะแนนเฉลี่ยและระดับการแปลผล	32
3.3 แสดงค่าการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน	33
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร ระดับรายได้ต่อเดือน	37
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	42
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าประสิทธิสัมพันธระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร	51
4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าประสิทธิสัมพันธระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร	53
4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าประสิทธิสัมพันธระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร	55
4.9 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อนแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	59
4.10 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อนแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.11 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อนแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	65
4.12 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อนแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร	68
5.1 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย	72
5.2 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย	73
5.3 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย	73
5.4 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย	74
5.5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านบริหารองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรเจนเนอร์ชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	75
5.6 ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจนเนอร์ชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	76
5.7 ขนาดอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร เรียงลำดับจากมากไปน้อย	77
5.8 ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจนเนอร์ชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
5.9	ขนาดอิทธิพลของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย	78
5.10	ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเกษตรกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	78
5.11	ขนาดอิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย	79
5.12	แสดงขนาดอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย และระดับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม	90
5.13	แสดงขนาดอิทธิพลของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย และระดับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม	91
5.14	แสดงขนาดอิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย และระดับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม	93

สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

2.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

26



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันแต่ละองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จ และเป็นชุมพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรเคลื่อนที่ไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับกิจการด้านโรงพยาบาลซึ่งเป็นกิจการที่ให้บริการประเภทหนึ่ง จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมาก ที่มีทักษะความสามารถหลากหลายตามภารกิจการให้บริการของโรงพยาบาล แก่ลูกค้า จึงพบว่า งานบริการของโรงพยาบาลส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้เครื่องมือหรือเครื่องจักรใด ๆ มาทดแทนมนุษย์ได้ บุคลากรด้านสาธารณสุข (Health Care Employee) จึงถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ อีกทั้งยังเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานด้านสุขภาพ เนื่องจากเป็นผู้ส่งมอบบริการเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีให้หมู่ประชาชน ดังนั้นกำลังคนด้านสุขภาพจึงเป็นอีกหนึ่งทรัพยากรสำคัญที่ควรได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ซึ่งระบบสุขภาพจำเป็นต้องมีกำลังคนหรือบุคลากรที่เพียงพอ มีการกระจายอย่างเท่าเทียม มีสัดส่วนกำลังคนต่อประชากรที่เหมาะสม มีกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ รวมถึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (เข้าถึงจาก <https://www.hfocus.org/content/2016/04/12004> , เข้าถึงเมื่อ 2 มิถุนายน 2562)

เภสัชกรถือเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความสำคัญสำหรับโรงพยาบาล โดยในโรงพยาบาลงานเภสัชกรรมเป็นหน่วยงานหลักที่จะขาดมิได้ งานเภสัชกรรมในโรงพยาบาลประกอบด้วยงานบริการผู้ป่วยนอกและในตลอด 24 ชั่วโมง การผลิตยาที่เน้นการผลิตแก่ผู้ป่วยเฉพาะราย โดยเฉพาะการเตรียมยาเคมีบำบัดและสารอาหารทางหลอดเลือดดำ การติดตามอาการอันไม่พึงประสงค์จากยา โดยทำงานร่วมกับทีมสหสาขา การติดตามเชิงรุกในยากลุ่มเสี่ยง การบริการเภสัชสนเทศ ตลอดจนการให้บริการข้อมูล ตอบคำถามและนำเสนอข้อมูลยาในคณะกรรมการยา จะเห็นว่าเภสัชกรในโรงพยาบาลมีภาระที่ต้องรับผิดชอบงานอย่างสูง และเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญกับโรงพยาบาล (สายพิณ สายคำ, 2552)

ปัจจุบันโรงพยาบาลเอกชนมีอยู่มากกว่า 340 แห่ง และโรงพยาบาลรัฐบาลอีกประมาณหนึ่งพันกว่าแห่งทั่วประเทศ (เข้าถึงจาก <https://th.wikipedia.org/wiki/โรงพยาบาลในประเทศไทย>, เข้าถึงเมื่อ 2 มิถุนายน 2562) และส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในกรุงเทพฯ ในธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน ที่

มีดีมานด์ที่สูง และแนวโน้มธุรกิจเติบโตต่อเนื่อง ทำให้มีผู้ประกอบการหลายค่ายเดินหน้าขยายการลงทุน และคาดว่าภายในปี 2563 จะมี รพ.เอกชนเปิดใหม่ในกรุงเทพฯ-ชานเมืองอีก 5-6 โรงพยาบาลเพิ่มขึ้นอีกประมาณ 2,000 เตียง สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาคือการแย่งชิงบุคลากรทางการแพทย์ นอกจากการดึงตัวระหว่างรพ.เอกชนด้วยกันแล้ว รพ.เปิดใหม่ก็จะดึงบุคลากรทางการแพทย์จากรัฐ อีกด้วย (เข้าถึงจาก <https://www.prachachat.net/marketing/news-199759>, เข้าถึงเมื่อ 2 มิถุนายน 2562) ซึ่งเกสัชกรถือเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่อาจจะถูกแย่งชิงตัวได้ในอนาคตจากโรงพยาบาลเอกชนที่มีการขยายตัวมากขึ้น

นอกจากปัญหาบุคลากรทางการแพทย์ขาดแคลนเนื่องจากความต้องการที่มากขึ้นแล้ว ยังพบปัญหาการเปลี่ยนงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอร์ชันวายอีกด้วย จากผลสำรวจวิถีชีวิตมนุษย์เงินเดือนของศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ (SAB) ปี 2561 พบว่ามนุษย์เงินเดือนเกินครึ่ง 55.2% มีการเปลี่ยนงานเฉลี่ย 2 แห่ง ที่น่าสนใจคืออายุงานที่ทำในแต่ละแห่งก่อนโยกย้ายเปลี่ยนที่ เฉลี่ยประมาณ 3 ปี 6 เดือน ซึ่ง Gen Y ทำงานเฉลี่ยแห่งละ 2 ปี 5 เดือน สั้นกว่า Gen X ที่เฉลี่ยแห่งละ 5 ปี 5 เดือน คุณชน หาพิพัฒน ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคม เผยถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการเปลี่ยน งานมีอยู่สองเหตุผลหลักคือ 1. ต้องการได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการที่เพิ่มมากขึ้น 2. ต้องการทำงานกับบริษัทหรือองค์กรที่มีความมั่นคงมากขึ้น แต่จุดที่มีความแตกต่างกันของ 2 เจเนอเรชันคือ Gen Y มีลักษณะการเปลี่ยนงาน เนื่องจากเกิดความเบื่อ อยากเปลี่ยนแปลง ต้องการทำอะไรใหม่ๆ และมีความอดทนต่ำกว่า Gen X (เข้าถึงจาก <http://www.blbangkok.com/WorkWell/มนุษย์เงินเดือนกรุงเทพฯ ผูกพันต่อองค์กรต่ำย้ายงานบ่อย>, เข้าถึงเมื่อ 2 มิถุนายน 2562)

ในปัจจุบันพบว่ากลุ่มคนเจนเนอร์ชันวายเริ่มเข้าสู่การทำงานในองค์กรมากขึ้น จากข้อมูลในปี 2558 กลุ่มคนเจนเนอร์ชันวายมีสัดส่วนสูงที่สุด คือร้อยละ 39 ของประชากร โลกทั้งหมด ตามด้วยเจนเอกซ์ที่ร้อยละ 27 (World Population Prospects: The 2015 Revision, United Nations) กลุ่มคนเจนเนอร์ชันวายพวกเขาามีพฤติกรรมและความต้องการด้านการทำงานในแบบฉบับของตนเอง ซึ่งจะแตกต่างจากบุคลากรเจนเนอร์ชันอื่นในองค์กร

จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเกสัชกรเจนเนอร์ชันวายมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเกสัชกรเจนเนอร์ชันวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้โรงพยาบาลได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกสัชกรเกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่องาน ต่อผู้บังคับบัญชาและต่อองค์กร รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะคงอยู่เพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรต่อไป

1.2 คำถามในการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อวัดระดับความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายต่อโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการสร้างความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายต่อโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1.4.1 ขอบเขตด้านการศึกษา

การวิจัยนี้ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาตัวแปรอิสระและ ตัวแปรตามดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น
 - ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน, ความหลากหลายของงาน, ความมีเอกลักษณ์ของงาน, ผลป้อนกลับของงาน, งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
 - ปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร, ความรู้สึกว่างค์กรเป็นที่พึ่งพาได้, ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร, ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
 - ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ, วัฒนธรรมองค์กร, การบริหารค่าตอบแทน, คุณภาพชีวิต, บรรยากาศในองค์กร, โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2. ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การพูดถึงองค์กรในด้านบวก, ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

1.4.2 ขอบเขตด้านด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เกษษกรเจนเนอร์ชั่นวายซึ่งเกิด ระหว่างปี พ.ศ.2521-2540 ที่ทำงานในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานขององค์กร (Steer 1977)

2. เจเนอเรชั่นวาย หมายถึงกลุ่มคนที่เกิด พ.ศ. 2521-2540 โดยเจเนอเรชั่นวายเป็นพนักงานรุ่นล่าสุดที่เข้าสู่การทำงานในองค์กร คนกลุ่มนี้เกิดในยุคที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็วจึงมีวิถีชีวิตที่ต่างจากคนรุ่นก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัด ลักษณะสำคัญของเจเนอเรชั่นวายได้แก่ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบความท้าทาย และต้องการประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว (รัชฎา อธิสนธิสกุล, 2548)

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของเกษษกรเจนเนอร์ชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครในกรุงเทพมหานคร และเพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการบริหารและปรับปรุงกลยุทธ์เพื่อสร้างความผูกพันทุ่มเทของเกษษกรในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกษษกรกลุ่มเจนเนอร์ชั่นวายผู้ซึ่งจะเป็นกำลังแรงงานหลักขององค์กร มีความรักและทุ่มเท ทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชันวาย
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎี และความหมายความผูกพันองค์กร
- 2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
- 2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย
- 2.6 สมมติฐานงานวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชันวาย

2.1.1 ความหมายของเจเนอเรชันวาย

Miller และ Washington (2008) ให้คำจำกัดความว่า ประชากรเจเนอเรชันวาย หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1981 – 2000 ส่วน Solomon (2015) อธิบายว่า เจเนอเรชันวาย หรือที่มักถูกเรียกว่า เจนวายเออร์ (Gen Yers) นั้น หมายถึงประชากรที่เกิดอยู่ในระหว่างช่วงปี ค.ศ. 1984 ถึง ค.ศ. 2002 ขณะที่ van den Bergh และ Behrer (2011) อธิบายไว้ว่า เจเนอเรชันวายคือบุคคลที่เกิดอยู่ในระหว่างช่วงปี ค.ศ. 1980 – 1996

สำหรับความหมายของเจเนอเรชันวายในประเทศไทยนั้น บทความ “Babyboomer, Gen X, Gen Y คุณอยู่กลุ่มไหน” (2551) กล่าวว่า เจเนอเรชันวาย คือ ผู้ที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2523-2543 โดยเป็นกลุ่มคนที่เติบโตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีซึ่งชื่นชอบการแสดงออก เป็นตัวของตัวเองสูงมีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดีและสามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับชานนท์ ศิริธร (2555) ที่กล่าวว่าเจเนอเรชันวาย หมายถึง ประชากรที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1981 – 1996 หรือระหว่าง พ.ศ. 2524 – 2539 อันเนื่องมาจากเป็นช่วงที่วิทยาการต่าง ๆ เจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างชัดเจน มีการคิดค้นอุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่มากมาย เกิดสื่อรูปแบบใหม่ชนิดต่าง ๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในสังคม โดยเจเนอเรชันวายส่วนใหญ่นับเป็นคนรุ่นลูกของเบบี้บูมเมอร์ และเป็นลูกพี่ลูกน้องของเจเนอเรชันเอ็กซ์นั่นเอง

2.1.2 ลักษณะเฉพาะของเจนเนอเรชันวาย

Yarrow และ O'Donnell (2009 อ้างถึงใน ชานนท์ ศิริธร, 2555, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า เนื่องจากเจนเนอเรชันวายเกิดในยุคที่เทคโนโลยีต่างๆ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตมีการพัฒนาอย่างสูง จนเรียกได้ว่าคนเหล่านี้อาศัยอยู่ในโลกดิจิทัล (Digital world) จึงทำให้เจนเนอเรชันวายมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจากเจนเนอเรชันอื่นๆ โดยมีลักษณะเด่น 4 ประการ ได้แก่ มีความมั่นใจในตัวเองสูง มุ่งเน้นความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม มักประเมินทางเลือกต่าง ๆ อย่างรอบคอบ และต้องการความรวดเร็ว

Robbins and Judge (2010 อ้างถึงใน กังวาน ขอดวิศิษฏ์ศักดิ์, 2554 หน้า 7) พฤติกรรมของคนกลุ่ม Gen-Y โดยทั่วไปแล้วพบว่า คนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่การทำงาน มีความคาดหวังสูง มีเชื่อมั่นในตนเองมาก มั่นใจในความสามารถที่จะประสบความสำเร็จด้วยตนเอง ไม่เคยหยุดค้นหางานตามอุดมคติ ไม่คิดว่าการเปลี่ยนงานบ่อยเป็นเรื่องผิด มองหาสิ่งสำคัญในงานอยู่เสมอ พอใจกับการเปลี่ยนแปลง ให้ความสนใจในการแสวงหาความสำเร็จอยู่ตลอดเวลา

กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) ได้สรุปลักษณะเด่นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนเจนเนอเรชันวายไว้ดังนี้

1. สามารถในการปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ตนเองอาจไม่คุ้นเคยมาก่อน แต่พร้อมที่จะเรียนรู้และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง
2. เรียนรู้ได้เร็ว มีความสนใจใฝ่รู้และมีทักษะในการใช้งานเทคโนโลยีสูง ซึ่งดูเหมือนว่าจะเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันอย่างเป็นธรรมชาติ
3. สามารถทำงานได้หลายประเภท ทั้งนี้เนื่องมาจากความทะเยอทะยานและความต้องการที่จะประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็วและโดดเด่นล้ำหน้าคนอื่น ๆ โดยดูตัวอย่างจากบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียงและมีฐานะร่ำรวยเป็นแรงจูงใจสำคัญ
4. ชอบงานที่ท้าทาย มีความมุ่งมั่นและต้องการประสบความสำเร็จสูง โดยเฉพาะในฐานะปัจเจกบุคคลที่ต้องการการยอมรับนับถือ
5. อดทนอดกลั้นต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ในระดับที่จำกัด ซึ่งได้รับอิทธิพลจากความเร็วความสะดวกสบาย และทางเลือกมากมายของสื่อและเทคโนโลยีที่ตอบสนองความพึงพอใจในระยะสั้นในการดำเนินชีวิตประจำวัน
6. ช่างสงสัยและช่างซักถาม เนื่องจากต้องการคำตอบที่รวดเร็ว โดยอาจคิดว่าการซักถามทำให้ประหยัดเวลาเมื่อเทียบกับการค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเอง ถึงแม้ประสบการณ์ไม่มากแต่ต้องการรู้ทุกอย่างอย่างรวดเร็ว
7. มีความเป็นตัวของตัวเองสูงและแสดงออกถึงความเป็นตัวเองอย่างชัดเจน ซึ่งต้องการให้คนอื่น ๆ สนใจตน เอาประเด็นของตนเอง

ตารางที่ 2.1 เจเนอเรชันวายในที่ทำงาน

	คุณลักษณะ	ลักษณะการทำงาน	งานที่พึงพอใจ
เจเนอเรชันวาย	<ul style="list-style-type: none"> - Hip-Hop - ต้องการทราบเหตุผลว่า “ทำไม” ต้องทำเช่นนั้น - มีความเป็นสากล - ติดวิดีโอเกม - เชื่อมั่นในตนเองสูง 	<ul style="list-style-type: none"> ปรับตัวเก่งและมีความคิดริเริ่ม - มีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีเก่ง - มุ่งมั่น แต่บางครั้งไม่อดทน - ไม่ผูกพันต่อองค์กร - ไม่สนใจเรื่องอาวุโส - ช่างสงสัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้เทคโนโลยี Wi-Fi - บริหารจัดการตนเองได้ - งานที่มีความสนุกสนาน - มีเวลาพักผ่อน - ต้องการความจริง

ที่มา: กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556)

2.2 แนวคิด ทฤษฎี และความหมายความผูกพันองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันองค์กร

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

คานท์ (Kahn, 1990 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชูชม 2557 หน้า 1) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยระบุว่าพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนได้รับอย่างเต็มที่ทั้งทางด้านร่างกาย การรู้จัก และอารมณ์ ความยึดมั่นผูกพันจึงหมายถึงการใช้พลังมุ่งตรงไปยังเป้าหมายขององค์กร

Sheldon (1971) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Backer (1960 อ้างถึงใน สมจิตต์ ตันสกุล, 2548) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น สภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ และสิ่งที่ลงทุนเหล่านั้นได้แก่ การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้ว บุคคลก็ต้อง

หวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

Mowday & et al (1982, อ้างถึงใน กฤษฎดา มังคะตา, 2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

Steer (1977 อ้างถึงใน สมศักดิ์ ปิตตานัง 2555 หน้า 6) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์กร คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. เต็มที่ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงฐานะสมาชิกขององค์กรต่อไป

Schaufel และ Bakker (2010) ให้ความหมายว่า ความผูกพันในงานเป็นสภาวะจิตใจด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน ความผูกพันในงานไม่ใช่สภาวะที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกับวัตถุ สถานการณ์ ตัวบุคคลหรือพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง โดยความผูกพันในงานเป็นสภาวะที่มีความคงทน บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีคุณลักษณะ 3 ประการ

1. มีความขยันขันแข็ง (Vigor) มีพลังและทุ่มเทความพยายามในการทำงานแม้จะเผชิญความยากลำบาก
2. เป็นผู้ที่มีความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) มีความเกี่ยวข้องกับงานของตนเองสูง มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง มีความภาคภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ โดยมองว่างานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและท้าทาย
3. มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) มีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงาน รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

Buchanan (1994, อ้างถึงใน รัชญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรัก ซื่อสัตย์ และผูกพันต่อองค์กร

Strelliof (2003 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552 หน้า 177-178) ได้ให้ความหมายของ Engagement ว่าคำนี้มีความหมายเดียวกับ Commitment ซึ่งหมายถึง ความผูกพัน เป็นสภาวะที่เกี่ยวข้องกับทั้งทางอารมณ์และเหตุผลของบุคคลในด้านงานและองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม 3 ลักษณะ คือ

1. การพูด (Say) คือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้บุคคลอื่นฟัง ไม่ว่าจะเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ลูกค้า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ

2. การอยู่กับองค์กร (Stay) คือความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป แม้หน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนดีกว่า

3. การรับใช้ (Serve) คือ มีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งได้มีส่วนสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ และหากจำเป็นก็เต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ

Hewitt Associates (2004 อ้างถึงใน จิตติพร วิษัฒ, 2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หมายถึง สภาพหรือลักษณะของพนักงานที่อุทิศเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึกและสติปัญญาแก่องค์กร หรือกลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นความต้องการส่วนบุคคลและทำอย่างจริงจัง อันนำไปสู่การเพิ่มผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีลักษณะ 3 ประการคือ

1. Say คือ การที่พนักงานพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวกต่อบุคคลรอบข้าง และมีแนวโน้มไปสู่การพูดกับลูกค้าขององค์กรในทางบวก พนักงานที่มีความผูกพันองค์กรจะพูดถึงบริษัทในแง่ดีเมื่อมีคนพูดถึงบริษัทในแง่ลบ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะไม่ร่วมในทางองค์กรแต่จะพยายามพูดถึงสิ่งที่ดีขององค์กรให้คนอื่นเห็นว่าองค์กรดีอย่างไร ยิ่งไปกว่านั้น พนักงานที่ผูกพันองค์กรจะเป็นเหมือนทูตในการสื่อสารองค์กรในทางที่ดีให้กับบุคคลภายนอกได้ทราบด้วย เมื่อไรที่พนักงานกล่าวถึงบริษัทในแง่ลบ ถือว่าพนักงานไม่มีความผูกพันองค์กร หรือมีแต่น้อย

2. Stay คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องการทำงานกับองค์กร ไม่มีความคิดที่จะย้ายหรือเปลี่ยนงานไปยังองค์กรอื่น แม้ว่าจะถูกทาบทามและได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า เช่นนี้เรียกว่า Stay

3. Strive คือ การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถ และทำหน้าที่ของตนเองอย่างดีที่สุดให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กร นำเสนอความคิดสร้างสรรค์

ใหม่ๆ และปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอ คอยถามตนเองว่ายังมีอะไรที่ทำได้ดีกว่านี้ในหน้าที่ของ ตนเองที่สามารถทำได้

จากคำนิยามของนักวิชาการหลายท่านพบว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมีลักษณะคล้ายคลึงกันในสาระสำคัญ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีทัศนคติ และ ความรู้สึกในทางบวก มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานและองค์กร ทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรม ออกทางด้านพฤติกรรม ได้แก่ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้บุคคลอื่นฟัง มีความขยันขันแข็ง มีพลัง ทุ่มเทความพยายามในการทำงาน และมีความต้องการจะอยู่กับองค์กรต่อไป สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำความหมายตามแนวคิดของ Hewitt Associates (2004) สำหรับพนักงานที่มีความผูกพัน ต่อองค์กรจะแสดงออก ดังนี้ 1) Say คือ การที่พนักงานพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวก 2) Stay คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร 3) Strive คือ การใช้ความพยายามอย่างสุด ความสามารถ มาใช้เป็นตัวแบบในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ครอบคลุม ได้รับความยอมรับและใช้ในงานวิจัยอย่างแพร่หลาย

2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานและสามารถนำมาใช้อธิบายเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มีอยู่หลากหลายทฤษฎี ดังต่อไปนี้

2.2.2.1 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory)

Saks (2006 อ้างถึงใน วราภร แซ่ปึง 2560 หน้า 27) กล่าวว่าเหตุผลทางทฤษฎี ที่สามารถอธิบายความผูกพันของบุคลากร ได้อย่างชัดเจน คือ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งทฤษฎี ดังกล่าว อธิบายถึงภาระผูกพันที่ถูกสร้างขึ้นผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีการพึ่งพาอาศัย ซึ่งกันและกัน เป็นความสัมพันธ์ที่พัฒนาขึ้นเมื่อมีความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ จงรักภักดี และ ความยึดมั่นร่วมกันตามกฎของการแลกเปลี่ยน มักจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่างตอบแทน หรือ การได้รับผลตอบแทนจากการกระทำของฝ่ายหนึ่งเพื่อตอบสนองอีกฝ่าย

Georgy Homans (1974) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่าเกิดขึ้น เนื่องจากมีผลประโยชน์เป็นแรงจูงใจ ในการแสดงพฤติกรรมต่อกันคนจะคำนึงถึงผลได้ผลเสียที่จะ เกิดขึ้น โดยใช้ประสบการณ์ในอดีตเป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์จะยังคงดำเนินอยู่ตราบใดที่บุคคล ประเมินว่า ส่วนที่ได้มากกว่าเสีย แต่ถ้าประเมินแล้วว่าการแลกเปลี่ยนนั้นไม่คุ้มค่ากัน ความสัมพันธ์นั้น อาจจะสิ้นสุดหรือเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิม ผลดีในที่นี้อาจหมายถึงความสุข ความพอใจ เกียรติยศ ชื่อเสียง เงินทอง ความมีหน้ามีตา หรืออะไรก็ได้ที่ถือว่า ได้ผลในทางบวก น่าจะเชื่อได้ว่ารางวัลยิ่งมาก คนจะแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ มากขึ้น

2.2.2.2 ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-Determination Theory)

Deci และ Ryan (2000 อ้างถึงใน วรากร แซ่ปึง 2560 หน้า 29) ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตนเอง เน้นถึง การพัฒนาบุคลิกภาพและพฤติกรรมควบคุมตนเองของมนุษย์ ดังนั้น จึงเป็นทฤษฎีที่ว่าด้วย แนวโน้มพัฒนาและความต้องการทางด้านจิตใจ โดยธรรมชาติที่เป็นพื้นฐานของแรงจูงใจในตนเอง (Self-motivation) และการบูรณาการส่วนบุคคล (Self-integration) การกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจจะต้องมีการตอบสนองความต้องการ 3 ประการ คือ ความต้องการเป็นผู้มีทักษะความสามารถ (Need of Competence) ความต้องการการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Need for Relatedness) และความต้องการอิสระและอำนาจในการตัดสินใจ (Need for Autonomy) โดยบุคคลที่ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว จะช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ ทำให้เกิดการ ทำงานที่ดี และเหมาะสมที่สุด รวมถึงมีการพัฒนาทางสังคม และความอยู่ดีมีสุขของบุคคล (Personal well-being)

2.2.2.3 ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory)

Herzberg (1959 อ้างถึง รัชดาภรณ์ เคนพงษ์พันธ์, 2539) กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจโดยใช้ปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน โดยในขั้นตอนแรก ผู้บริหารต้องดูแลให้ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย ให้ไม่มีข้อบกพร่อง ขึ้นต่อไปคือการให้โอกาสแก่บุคคลได้รับปัจจัยจูงใจ เช่นการยกย่องในความสำเร็จ โดยปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัยไม่สามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจได้แต่สามารถก่อให้เกิด ความไม่พึงพอใจในงานได้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงานปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลกับความพอใจโดยตรง ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย

- ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จตามกำหนดและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานประสบผลสำเร็จจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น

- การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่น ๆ ภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจากการยกย่องชมเชยหรือการแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามรถ ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าผลงานของตนเองอีกด้วย

- ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจ งานที่มีความท้าทายให้ลงมือทำงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีลักษณะที่ท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง โดยองค์การจะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นมีความสำคัญ พนักงานมีความหมายต่อกระบวนการการทำงานเพื่อให้พนักงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

- ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจในการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานของตนและมีอำนาจต่องานได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการควบคุมใกล้ชิดมากเกินไป จนขาดอิสระในการทำงาน

- ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับ โอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ หรือการได้รับการอบรม เพิ่มความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเอง

2. ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจแต่อย่างใด การให้ความสนใจหรือระมัดระวังต่อปัจจัยคำจุนเป็นสิ่งจำเป็น แต่ก็ยังมีเงื่อนไขไม่เพียงพอจะใช้ในการจูงใจให้คนมีผลผลิตมากขึ้นได้ ปัจจัยคำจุนประกอบด้วย

- นโยบายการบริหารขององค์การ (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายการหรือจัดการบริหารขององค์การ กฎ ระเบียบข้อบังคับ การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายต้องอยู่ในลักษณะที่มีการกำหนดอย่างชัดเจน และมีความเป็นธรรม

- การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยุติธรรมในการบริหาร มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา รับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยา วาจา ท่าทางต่าง ๆ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นปกติ

- สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน และสภาพทางกายภาพของงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน อากาศ เสียง แสงสว่าง เป็นต้น และรวมถึงลักษณะแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความเหมาะสมเพียงพอ เพื่อเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน

- เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่พนักงานพึงได้รับอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ เช่น เงินเดือน เงินพิเศษ รวมถึงในรูปแบบสวัสดิการต่าง ๆ ที่อยู่ในระดับเพียงพอ และเป็นທີ່พอใจของพนักงาน
- ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ซึ่งเป็นผลที่ได้จากงานในหน้าที่ของตน อาจเป็นผลกระทบโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การถูกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ ซึ่งอาจไกลจากครอบครัว ทำให้พนักงานไม่มีความสุข จึงทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ
- ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำความมั่นคงต่อองค์กร หรือความยั่งยืนในอาชีพ

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรมีกล่าวถึงใน งานวิจัยและบทความทางวิชาการต่าง ๆ มากมาย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และรวบรวมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ไว้ ดังนี้

Hackman and Oldham (1976) ได้เสนอ ทฤษฎีคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model) โดยมีความเชื่อว่า คุณลักษณะของงานสามารถทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานและส่งอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งลักษณะงานออกเป็น 5 ประการ คือ

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ งานที่รับผิดชอบนั้นมีกิจกรรมที่หลากหลาย โดยจะต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน และต้องใช้ความสามารถพิเศษประกอบกันในการทำงาน งานเป็นงานที่ทำไม่จำเจ โดยหากลักษณะของงานเปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ทักษะความสามารถที่หลากหลายและเต็มที่ในการทำกิจกรรมที่แตกต่างกันก็จะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ถึงความหลากหลายของทักษะงาน
2. เอกลักษณะของงาน (Task Identity) คือ งานได้เปิดโอกาสให้บุคคลได้ทำงานตั้งแต่แรกจนสำเร็จด้วยตัวเองและเห็นผลงานที่ทำอย่างชัดเจน ก็จะทำให้รับรู้ถึงเอกลักษณะเฉพาะของงาน และหากบุคคลได้ทำงานด้วยตนเองตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นจนถึงกระบวนการสิ้นสุดของงานก็จะทำให้รับรู้ถึงเอกลักษณะของชิ้นงานนั้นได้
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) คือ ระดับผลกระทบของงานที่มีต่อผู้อื่น ทั้งบุคคลภายในและภายนอก หากงานนั้นส่งผลกระทบต่อผู้อื่นสูงก็จะทำให้รับรู้ได้ถึงความสำคัญของงาน

4. ความมีอิสระ (Autonomy) คือ ระดับของความอิสระในการตัดสินใจและอำนาจในการตัดสินใจของบุคคลในการทำงานและการวางแผน การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน โดยหากเปิดโอกาสให้บุคคลนั้นได้อิสระเสรีในด้านการตัดสินใจด้วยตัวเองก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกถึงความเป็นอิสระ

5. การได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือ ระดับการได้รับถึงข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลและความคืบหน้าของงาน โดยหากบุคคลได้รับข้อมูลย้อนกลับในงานของตนก็จะทำให้บุคคลทราบถึงข้อบกพร่องในการทำงานของตน เป็นการประเมินความรู้ความสามารถของตัวเอง และสามารถแก้ไขให้ดีขึ้นได้

Richard M. Steers (1977 อ้างถึงใน จักรพันธ์ เทพพิทักษ์, 2551 หน้า 7-8) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรเป็น 3 ด้าน คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงาน ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึงลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระภาพตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ

- ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน จึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง (Steers and Porter, 1991)

- ความมีเอกลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติ สามารถทำงานนั้นตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

- ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ควรได้รับข้อมูลป้อนกลับของตัวเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้จากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

- งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อกับผู้อื่น การได้เข้าสังคม ทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะได้แก่

- ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีและคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

- ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเขาเมื่อประสบปัญหา

- ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กร แล้วหวังได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

- ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทักษะดีของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าดี ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

Hewitt Associates (2003 อ้างใน จิรประภา อัครบวร, 2549 : 341) ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) นั้น Hewitt Associates ได้ให้มุมมองว่าความผูกพันของพนักงานแสดงออกได้โดยพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จาก การพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาจากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือพนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ส่วนประเด็นสุดท้ายคือการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

ความผูกพันของพนักงานตามแนวคิดของ Hewitt Associates มี 7 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร (Culture/Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of life)

6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)

7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

แนวคิดของ Hewitt Associates ได้ถูกนำมาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการวัดวัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ เช่น ในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในประเทศแคนาดาจำนวน 120 องค์กร จากพนักงานมากกว่า 80,000 คน ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (Best Employers) จำนวน 50 บริษัท โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ถึง 21% และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึง 16.1% เมื่อลองเปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายได้ของบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็น 6.1% จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าบริษัทที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้นจะมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่า และระดับของความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด โดยจะสังเกตได้ว่าความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะช่วยสะท้อนให้มองเห็นถึงแนวโน้มของผลประกอบการของบริษัทซึ่งมีทิศทางที่สอดคล้องกัน

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยได้อ้างอิงปัจจัยตามแนวคิดของ Richard M. Steers ในด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ด้านประสบการณ์ในงาน (Work Experience) และแนวคิดของ Hewitt Associates ในด้านการบริหารองค์กรมาใช้เป็นแนวทางสำหรับกรอบงานวิจัยสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมได้รับการยอมรับและใช้ในงานวิจัยอย่างแพร่หลาย

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเกษตรกรเจนเนอร์ชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำมาวิเคราะห์ แบ่งเป็นปัจจัยต่าง ๆ ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน, ความหลากหลายของงาน, ความมีเอกลักษณ์ของงาน, ผลป้อนกลับของงาน, งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จากการศึกษา งานวิจัยต่าง ๆ พบว่ามีผลการวิจัยที่คล้ายคลึงกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานในงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน (ชัยกิตต์ จันทรัมย์, 2557; ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ, 2553; ลลิตา พรรณพนา, 2560; แพรวดาว พงศาจารุ, 2559; อรวรรณ เครือแป้น, 2556; ดาวิณี แสงลี, 2559) สำหรับเรือนขวัญ อยู่สบาย และ กิรติกร บุญสูง (2560) กล่าวถึงปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มเติมในด้านการให้อำนาจการตัดสินใจ ว่าส่งผลต่อความผูกพันองค์กรเช่นกัน พิมพิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วาราสกุล (2560)

กล่าวถึงเฉพาะด้านความมีอิสระในการทำงานว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงาน ส่วนจิตติพร วิชิต (2561) ซึ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างเจเนอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย กล่าวว่าเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นรายด้านพบว่า มี 2 ตัวแปร ที่มีอิทธิพล คือ ปัจจัยด้านความชัดเจนในงาน และความท้าทายของงาน นอกจากนี้วารภกร แซ่ปึ้ง (2560) ซึ่งศึกษาบุคลากรวิชาชีพสาธารณสุข มีการกล่าวเพิ่มเติมถึงด้านงานที่ท้าทายและ ด้านความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร สำหรับกลุ่มตัวอย่างเภสัชกร โรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สายพิน สายดำ และ พิระศักดิ์ ศรีฤาชา (2552) พบว่ามีมิติความเสี่ยง (ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการเสี่ยงภัยในการทำงาน ความท้าทายในงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร) สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร, ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้, ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร, ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ พบว่ามีผลการวิจัยมีความสอดคล้องกัน โดยปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ลลิตา พรหมพนาวัลย์, 2560; อรวรรณ เครือแป้น, 2556; พงศกร เผ่าไพโรจนกร, 2546) สำหรับแพรวดาว พงศาจารุ (2559) จะศึกษาเฉพาะด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้และด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่าทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้สายพิน สายดำ และ พิระศักดิ์ ศรีฤาชา (2552) ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างเภสัชกร โรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร) สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ, วัฒนธรรมองค์กร, การบริหารค่าตอบแทน, คุณภาพชีวิต, บรรยากาศในองค์กร, โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาในด้านการบริหารงานองค์กร มีผลการวิจัยไปในแนวทางเดียวกันคือ ปัจจัยทางด้านการบริหารงานองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (จิตติพร วิชิต, 2561; ธัญกิตต์ จันทร์สมิ, 2557; ปภาวดี เหล่าพานิษฐ์เจริญ, 2553; เรือนขวัญ อยู่สบาย, 2560; พงศกร เผ่าไพโรจนกร, 2546) สำหรับผู้วิจัยที่กล่าวถึงเฉพาะด้านจะมีวารภกร แซ่ปึ้ง (2560) ซึ่งศึกษาบุคลากรวิชาชีพสาธารณสุข มีการกล่าวถึงเฉพาะด้านโอกาสในการพัฒนา, สวัสดิการ, ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน, สภาพการทำงาน และสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พิมพพิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วาราสกุล (2560) กล่าวถึงด้านภาวะผู้นำระดับหน่วยธุรกิจ, โอกาสในอาชีพ, การเรียนรู้และพัฒนา และแพรวดาว พงศาจารุ (2559) กล่าวถึงปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงาน สำหรับสายพิน สายดำ และ พิระศักดิ์ ศรีฤาชา (2552) ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างเภสัชกร โรงพยาบาลศูนย์ใน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามีดีความอบอุ่น (ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับสัมพันธภาพภายในองค์กรในบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม) สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
จิตติพร วิชาติ (2561)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้านลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย	พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย	ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร (ด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิต โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน) และปัจจัยด้านลักษณะงาน (ความชัดเจนในงาน ความท้าทายในงาน) มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร
สายพิณ สายคำ, พิระศักดิ์ ศรีฤาชา (2552)	บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	เภสัชกร โรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	มีดีความอบอุ่น (ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับสัมพันธภาพภายในองค์กรในบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม) มีดีความเสี่ยง (ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการเสี่ยงภัยในการทำงาน ความท้าทายในงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร) และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (ลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการเป็นสมาชิกที่ดีและคุณค่าขององค์กร) สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
วารากร แซ่ปึง (2560)	ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพสาธารณสุขกลุ่มต่าง ๆ ที่มีสถานภาพการจ้างงานแตกต่างกัน	บุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล ซึ่งมาจากโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	วิชาชีพแพทย์กลุ่มข้าราชการ วิชาชีพพยาบาล วิชาชีพทันตแพทย์ วิชาชีพเภสัชกร มีองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรเหมือนกัน ซึ่งมีองค์ประกอบของปัจจัยทั้งสิ้น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการสนับสนุนจากกลุ่มงานและองค์กร (มี 10 ปัจจัย ได้แก่ งานที่ท้าทาย

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
			โอกาสในการพัฒนา การสื่อสารในองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ การได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธภาพกับหัวหน้างานในระดับถัดไป และภาพลักษณ์องค์กร) และองค์ประกอบด้านปัจจัยพื้นฐาน มี 4 ปัจจัย ได้แก่ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน สภาพการทำงาน และสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทั้งสององค์ประกอบนี้มีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร ความอยากทุ่มเทกายใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และความผูกพันกับองค์กร
สุพพร ไตรวิจิตรศิลป์ (2560)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานเงินเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก	พนักงานองค์กร เอกชนเงินเนอเรชั่นวายในเขตสาทรและอโศก	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน, ปัจจัยค่าจ้าง (นโยบายบริษัท และการบริหารงาน, การให้ค่าปรึกษาหารือ และเทคนิคการบังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, รางวัลและผลตอบแทน, สภาพการทำงาน) และปัจจัยจิตใจ (ความสำเร็จในงาน, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงานที่ทำ มีความน่าสนใจหรือท้าทาย, ความรับผิดชอบ, โอกาสความก้าวหน้าในงาน) มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ
พิมพ์พิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วาราสกุล (2560)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย	พนักงานธนาคาร กลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย	ภาวะผู้นำระดับหน่วยธุรกิจ ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสในอาชีพ ตำแหน่งงาน การสื่อสาร การเรียนรู้และพัฒนา และเพศ มีอิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
ธัญกิตต์ จันทร์ศรี (2557)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันองค์กร ของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวาย กรณีศึกษาพนักงาน ภายใต้ธุรกิจค้า ผลิตภัณฑ์อาหารใน ประเทศ บริษัท ซีพี เอฟ เทคคิง จำกัด	พนักงานกลุ่ม เจเนอ เรชันวาย ภายใต้ ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์ อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทคคิง จำกัด	เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพการสมรส ที่ ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่ แตกต่างกัน มีเพียงระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน ถึงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่ง ประกอบด้วยด้านโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าใน งาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านงานที่ได้ มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความสำคัญ ต่อเป้าหมายขององค์กร และปัจจัยด้านตัวแบบ การบริหารองค์กรซึ่งประกอบด้วยด้านวิธีการ กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ โอกาสได้มีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะและ ดำเนินการในโครงการที่สำคัญขององค์กร ด้านการสร้างสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้าน การสื่อสารภายในองค์กร ด้านการจ่ายอัตรา ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
ปภาวดี เหล่าพาณิชย์ เจริญ, ปิยธิดา ตรีเดช, พีระ กรีกกรีนจิตร, สุจิตรา นิลเลิศ (2553)	ความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ	พยาบาลวิชาชีพที่ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ใน หอผู้ป่วยโรงพยาบาล รามาริบัติ	ปัจจัยที่ร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน งานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระใน การทำงาน ความสำคัญของงาน และทัศนคติ ต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และปัจจัย ด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้าง แบบของความเป็นผู้นำ ความ เข้าซ้อของระบบงาน เป้าหมายขององค์กร และเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร สามารถร่วม อธิบายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 41.2

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
ลลิตา พรรณนาวัลย์ (2560)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของ พนักงานเจนเนอเรชั่น วายต่อโรงแรมแห่ง หนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร	พนักงานเจนเนอเรชั่น วายต่อ โรงแรมแห่ง หนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร	ปัจจัยส่วนบุคคลในทุก ๆ ด้าน (เพศ, สถานภาพ สมรส, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาที่ร่วมงาน กับองค์กร, ระดับตำแหน่ง, อัตราเงินเดือน) ที่ แตกต่างกันของพนักงาน มีความผูกพันต่อ องค์กรที่ไม่แตกต่างกัน และทุกด้านของ ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ความมีอิสระใน การทำงาน, ความหลากหลายของงาน, ความ มีเอกลักษณ์ของงาน, ผลป้อนกลับของงาน, งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น) มีความ สัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร รวมถึงทุก ด้านของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน (ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร, ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้, ความ คาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร, ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร) มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
แพรวดาว พงศาจารุ (2559)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานกลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคล ช่วงอายุเจนเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	พนักงานกลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคล ช่วงอายุเจนเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานใน พื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านโอกาส ก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็น ปัจจัยด้านความรู้สึกว่า องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ปัจจัยด้านทัศนคติ ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยทุกด้านทั้งหมด รวมกัน รวม 6 ตัวแปรอิสระ มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
อรรรรณ เครือแป้น, ปิยธิดา ตรีเดช, วงเดือน ปั่นดี (2556)	ความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง	พยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง เป็นหัวหน้าแผนก รองหัวหน้าแผนก และพยาบาลวิชาชีพที่ ปฏิบัติงานใน	ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงานที่ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระยะเวลา การปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน (ความ สำคัญของงาน ความชัดเจนของงาน ความมี อิสระในการทำงาน ภาระงานที่ได้รับ

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
		โรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง	โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน) ด้านลักษณะ ขององค์กร (การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความมีชื่อเสียง ความภาคภูมิใจและความ น่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับ จากองค์กร) ด้านประสบการณ์ในการทำงาน (ความรู้สึกรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทักษะ โดยรวมที่มีต่อองค์กร สัมพันธภาพระหว่าง ผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา) ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
เรื่อนขวัญ อยู่ สบาย, กิรติกร บุญส่ง (2560)	การศึกษาเปรียบเทียบ ระดับความผูกพัน ของพนักงานตาม เกณฑ์ช่วงอายุ กรณีศึกษา กลุ่ม บริษัทธุรกิจ เฟอร์นิเจอร์ ABC	พนักงานของกลุ่ม บริษัทธุรกิจ เฟอร์นิเจอร์ ABC	ปัจจัยที่สร้างความผูกพันภาพรวมในระดับ มาก 3 ปัจจัย คือ ด้านสภาพแวดล้อมของ องค์กร (การสร้างวัฒนธรรมองค์กร, ชื่อเสียง ขององค์กร, ความมั่นคงขององค์กร, บรรยากาศ การทำงานเป็นทีม, การให้ความสำคัญกับ ข้อเสนอและความคิดริเริ่ม, ช่องทางในการ สื่อสารข่าวภายใน, CSR/ Sustainability) ด้าน ลักษณะงาน (การให้อำนาจตัดสินใจ, มีอิสระและคล่องตัว, มีคำอธิบายงานและ ขอบข่ายงานที่ชัดเจน, ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถ, ความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน, ปริมาณงาน, งานที่มีความ หลากหลาย, งานใหม่และงาน ไม่สามารถ วางแผนล่วงหน้าได้, งานที่ท้าทาย) และด้าน บุคคลและสังคมในองค์กร (บทบาทของ ผู้บริหารระดับสูง, บทบาทของผู้บริหาร ระดับกลาง, บทบาทของผู้บริหารระดับต้น, ความสัมพันธ์ในองค์กร, ความหลากหลายใน องค์กร) ตามลำดับ ทั้งสามกลุ่มคือ Baby Boomer, Generation X และ Generation Y มี ค่าเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรสูงสุด เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยสร้าง

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
			ความผูกพัน ระดับความผูกพัน และผลงานพบว่าด้านลักษณะงาน ระบบองค์กร และสภาพแวดล้อมขององค์กรของกลุ่ม Baby Boomer มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ Generation X และ Generation Y ตามลำดับ
เนาวรัตน์ เจริญสุข, ปิยธิดา ตรีเดช, วงเดือน ปั่นดี (2554)	แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย	พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ 21 แห่ง	1) ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในระดับปานกลาง 2) อายุ สถานภาพ สมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และขนาดของโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) สถานภาพ สมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ 4) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและขนาดของโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน 5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 6) ปัจจัยพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรคือบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ดาวิณี แสงดี (2559)	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์	ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็น เพศหญิง อายุ 20-25 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี แขนงฝ่ายงานพยาบาล	ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (ความหลากหลายด้านทักษะ, ความต่อเนื่องของงาน, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในงาน, ผลตอบรับจากงาน) มีผลต่อความผูกพันขององค์กรด้านความรู้สึก, ด้านการคงอยู่ในงาน และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

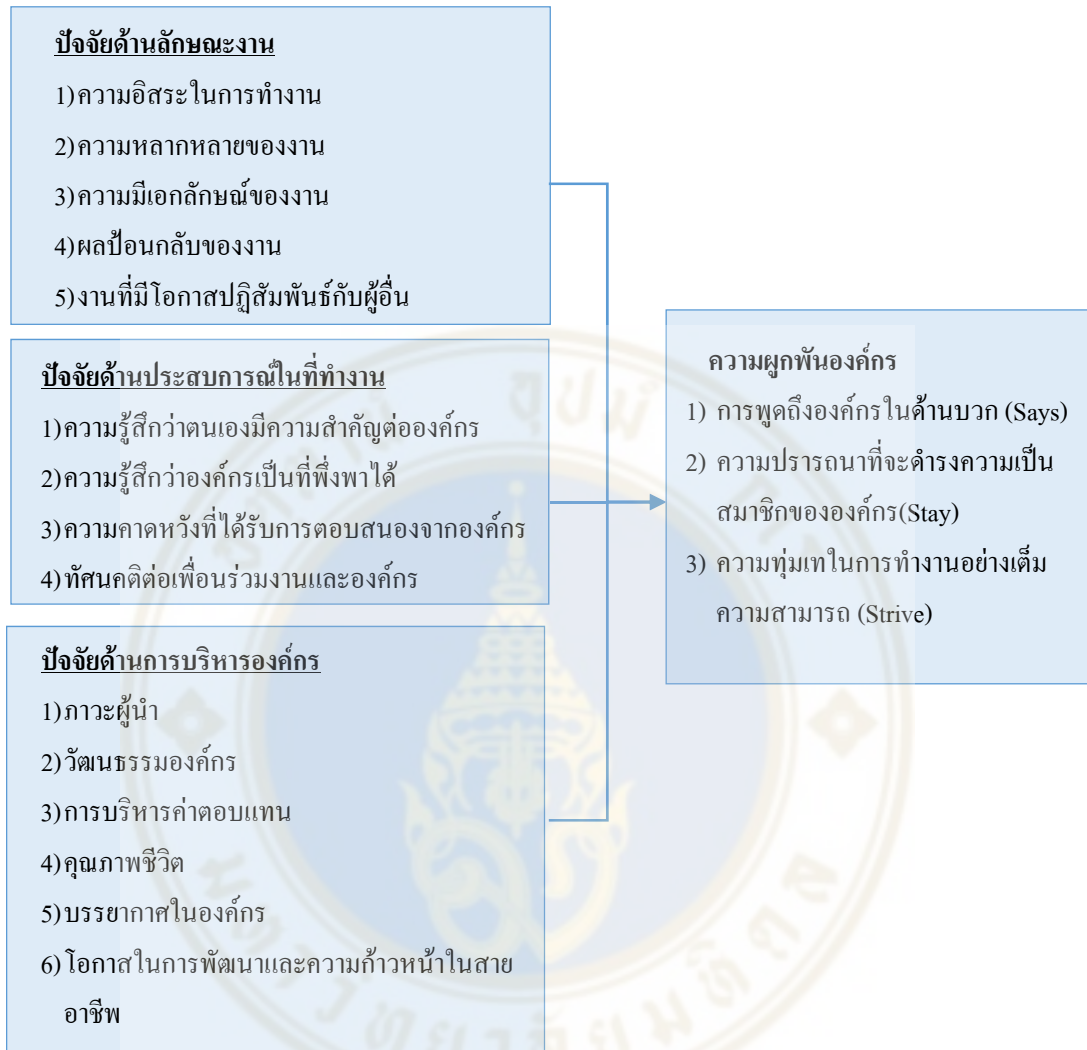
ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
พงศกร เผ่าไพโรจน์กร (2546)	ปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด	พนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด	ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์ จากการทำงาน ต่างก็มีผลต่อความผูกพัน ขององค์กร
เสาวลักษณ์ รำเพยพล (2548)	ความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา	บุคลากร โรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา	บุคลากร โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงร้อยละ 72.27 เมื่อพิจารณาตามสาขาวิชาชีพพบว่า แพทย์ พยาบาล และเภสัชกร มีความผูกพัน ต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ด้านปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร ได้แก่ปัจจัยด้านบุคคลลักษณะ งาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการ ทำงานในองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเรียงลำดับปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 5 อันดับแรก ได้แก่ รายได้ การมีคุณค่า ในตัวเอง สวัสดิการับตรสุขภาพตนเองและ ครอบครัว ความก้าวหน้าในอาชีพ และ บรรยากาศการทำงาน
กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2558)	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มี อิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่ ปฏิบัติงานภาคธุรกิจ พลังงานและ สาธารณูปโภคใน ประเทศไทย	บุคลากรกลุ่มเจนเอ เรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน ภาคธุรกิจพลังงาน และสาธารณูปโภค ในประเทศไทย	องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์กร และ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน เป็น องค์ประกอบที่สำคัญของความผูกพันต่อ องค์กร

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
ปณณพร บุญรัมย์, วิโรจน์ เกษฎา ลักษณ์ (2561)	อิทธิพลของความท้าทาย และการมอบอำนาจ ร่วมกับการคล้อยตาม ในการทำงานที่ส่งผล ต่อการปฏิบัติงานเชิง สร้างสรรค์ผ่านความ ผูกพันต่อองค์กรด้าน ความรู้สึกรู้สึกของพนักงาน เจเนอเรชันวาย	พนักงานเจเนอเรชัน วายในองค์กร	ความท้าทายในการทำงาน และการมอบ อำนาจในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ในส่วน ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิง สร้างสรรค์ ในขณะที่การเห็นคล้อยตามใน การทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรแทรกซ้อนส่งเสริม ให้ความท้าทายในการทำงาน และการมอบ อำนาจในการทางาน มีอิทธิพลเชิงบวกไป ในทิศทางเดียวกันต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.6 สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกร เจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.1 ความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกร เจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.2 ความหลากหลายของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกร เจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.3 ความมีเอกลักษณ์ของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกร
เจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.4 ผลป้อนกลับของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกร
เจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของ
เภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของ
เภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2.1 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความ
ผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของ
เภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อ
ความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพัน
ของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกร
เจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.1 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวาย
ที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.2 วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกร
เจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.3 การบริหารค่าตอบแทนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกร
เจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.4 คุณภาพชีวิตมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวาย
ที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.5 บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกร
เจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.6 โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพมีอิทธิพลเชิงบวก
ต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครเป็นการศึกษาวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผ่านการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยโดยมีขอบเขตและขั้นตอนตามรายละเอียดที่จะเสนอดังต่อไปนี้

- 3.1 วิธีการศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 ระยะเวลาในการทำวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 การวิเคราะห์และการประมวลผล

3.1 วิธีการศึกษา

วิธีการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ศึกษา

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1. ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ เภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2521 – 2540 หรือปัจจุบันมีอายุระหว่าง 20 – 39 ปี

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ เภสัชกรเจเนอรัลชั้นนายที่ทำงานในโรงพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2521 – 2540 หรือปัจจุบันมีอายุระหว่าง 20 – 39 ปี ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกแบบไม่มีกฎเกณฑ์ อาศัยความสะดวกของผู้วิจัยเป็นหลัก กลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ที่ให้ความร่วมมือกับผู้วิจัยในการให้ข้อมูลบางอย่าง (Taro Yammane. 1967, Elementary Sampling Theory) และผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรแน่นอน (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 หน้า 38) สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดจะสุ่มเท่ากับร้อยละ 20 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 245 คน มีวิธีการคำนวณดังนี้

$$\begin{array}{l} \text{สูตร} \\ \text{แทนค่า} \end{array} \quad n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

$$n = \frac{0.2(1-0.2)1.96^2}{0.05^2}$$

$$n = 245.8624$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

P คือ สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดจะสุ่ม

Z คือ ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนด (Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95)

d คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

3.3 ระยะเวลาในการทำวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการจัดเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากการเก็บตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถาม กำหนดระยะเวลาเก็บข้อมูลประมาณ 1 เดือน ระหว่างเดือนมิถุนายน ถึง กรกฎาคม พ.ศ. 2562

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีแหล่งข้อมูลแยกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เกษัชกรเจนเนอร์ชั้นวัยในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 245 คน
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือทางวิชาการ บทความทางวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยรายละเอียดแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 ข้อ เพื่อคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคคลที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2521-2540 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้าน จำนวนทั้งหมด 14 ข้อ ได้แก่

- ความมีอิสระในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
- ความหลากหลายของงาน จำนวน 3 ข้อ
- ความมีเอกลักษณะของงาน จำนวน 3 ข้อ
- ผลป้อนกลับของงาน จำนวน 2 ข้อ
- งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน จำนวนทั้งหมด 13 ข้อ ได้แก่

- ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ
- ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ จำนวน 3 ข้อ
- ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำนวน 3 ข้อ
- ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบริหารองค์กร ประกอบด้วย
ข้อคำถาม 6 ด้าน จำนวนทั้งหมด 17 ข้อ ได้แก่

- ภาวะผู้นำ จำนวน 3 ข้อ
- วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 3 ข้อ
- การบริหารค่าตอบแทน จำนวน 3 ข้อ
- คุณภาพชีวิต จำนวน 3 ข้อ
- บรรยากาศในองค์กร จำนวน 3 ข้อ
- โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย
ข้อคำถาม 3 ด้าน จำนวนทั้งหมด 16 ข้อ ได้แก่

- การพูดถึงองค์กรในด้านบวก (Says) จำนวน 5 ข้อ
- ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) จำนวน 5 ข้อ
- ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) จำนวน 6 ข้อ

โดยส่วนที่ 2-5 ของแบบสอบถาม เป็นลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดการประเมิน
ค่าแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามในงานวิจัย

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนนคำถามเชิงบวก	ค่าคะแนนคำถามเชิงลบ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5
ไม่เห็นด้วย	2	4
เฉยๆ	3	3
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1

เกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็นสามารถนำมาระบุเป็นระดับความผูกพันได้ 3 ระดับ คือ
ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยได้แบ่งช่วงระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น
ตามที่ รัตนา ศิริพานิช (อ้างถึงใน สถิตา พรรณพนาวัลย์, 2560) อธิบายไว้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

ดังนั้น ค่าความกว้างของอัตราภาคชั้น จึงมีค่าเท่ากับ 1.33

จากนั้นนำค่าความกว้างของอัตราภาคชั้น 1.33 มากำหนดเกณฑ์ช่วงคะแนนเฉลี่ยและระดับการแปลผล 3 ระดับ ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.2 ช่วงคะแนนเฉลี่ยและระดับการแปลผล

ระดับการแปลผล	คะแนนเฉลี่ย
ระดับต่ำ	1.00 – 2.33
ระดับปานกลาง	2.34 – 3.67
ระดับสูง	3.68 – 5.00

3.5.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามในงานวิจัยนี้อ้างอิงมาจากแบบสอบถามงานวิจัยของ ลลิตา พรหมพนาวัลย์ (2560) ในส่วนประเด็นคำถามด้านปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในที่ทำงาน และ จิตติพร วิษิต (2561) ในส่วนประเด็นคำถามปัจจัยด้านบริหารองค์กร และความผูกพันองค์กร จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างเกษตรกรเจนเอเรชั่นวายจำนวน 30 คน เพื่อดูความสอดคล้องของคำถามในแต่ละปัจจัยและความสอดคล้องของตัวแปรที่ได้ตั้งไว้ข้างต้น โดยทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีของ Cronbach หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา Coefficient Alpha (α) กำหนดให้ค่าความน่าเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาจำนวนมากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (Cronbach 1970: 161) จากการทดสอบ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา Coefficient Alpha (α) มีค่าดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

ประเด็นคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.83
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน	0.86
ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	0.94
ความผูกพันต่อองค์กร	0.92

3.6 การวิเคราะห์และการประมวลผล

ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่มีชื่อ SPSS (Statistical Packet for The Social Sciences) โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

เป็นการนำเสนอข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาโดยนำมาบรรยายถึงลักษณะของข้อมูลที่เก็บมาได้ ทั้งในรูปแบบของตาราง ข้อความ แผนภูมิ หรือกราฟต่าง ๆ และค่าสถิติต่าง ๆ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2544) สำหรับงานวิจัยนี้จะมีการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในที่ทำงาน ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร และด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1. การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ใช้เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในที่ทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กรกับความผูกพันของเภสัชกรเจนเนอร์ชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

ค่าสหสัมพันธ์สัมพัทธ์ (r) อยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 ถ้าหากค่า r มีค่ามากกว่า 0 จะเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ถ้าหากมีค่าน้อยกว่า 0 จะเป็นความสัมพันธ์ทางลบ เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสหสัมพันธ์สัมพัทธ์ (หนังสือ SPSS for Window หลักการและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย, ธวัชชัย งามสันติวงษ์ โรงพิมพ์เซ็นจูรี, 2543: 478) มีดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์สัมพัทธ์ตั้งแต่ 0.00 –0.20 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
 ค่าสหสัมพันธ์สัมพัทธ์ตั้งแต่ 0.21 –0.40 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
 ค่าสหสัมพันธ์สัมพัทธ์ตั้งแต่ 0.41 –0.60 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
 ค่าสหสัมพันธ์สัมพัทธ์ตั้งแต่ 0.61 –0.80 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
 ค่าสหสัมพันธ์สัมพัทธ์ตั้งแต่ 0.81 –1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มีมากกว่าหนึ่งตัว (Independent Variable) กับตัวแปรตามหนึ่งตัว (Dependent Variable) จะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) โดยการวิเคราะห์เป็นการหาขนาดของความสัมพันธ์และสร้างรูปแบบสมการทางคณิตศาสตร์ที่เป็นการพยากรณ์ค่าของตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของเภสัชกรเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ตัวแปรอิสระที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กร (หนังสือสถิติทางวิทยาศาสตร์ สุขภาพเพื่อการวิจัย, อรุณ จิรวัดน์กุล, 2552: 218)

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ จากกลุ่มตัวอย่างเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 258 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิจัยดังต่อไปนี้

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งส่วนการนำเสนอผลการวิจัยของข้อมูล ออกเป็น 6 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ในรูปแบบของการแจกแจงความถี่ ร้อยละ โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ของเภสัชกรเจเนอเรชันวาย ที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้ ความมีอิสระในการทำงาน, ความหลากหลายของงาน, ความมีเอกลักษณ์ของงาน, ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน ของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร, ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้, ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้ ภาวะผู้นำ, วัฒนธรรมองค์กร, การบริหารค่าตอบแทน, คุณภาพชีวิต, บรรยากาศในองค์กร และ โอกาสในการพัฒนา

และก้าวหน้าในงาน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ของเภสัชกร เจนอร์ชั้นวัยที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้ การพูดถึง องค์กรในแง่บวก, ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร และ ความทุ่มเทในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis)

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร และระดับรายได้ต่อเดือน โดยแสดงเป็นค่าความถี่ และ ร้อยละ แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร ระดับรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	53	20.5
หญิง	205	79.5
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	227	88.0
ปริญญาโท	31	12.0
ปริญญาเอก	0	0
3. สถานภาพ		
โสด	230	89.1
สมรส	28	10.9
แยกกันอยู่	0	0
4. ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร		
น้อยกว่า 1 ปี	35	13.6
1 ถึง 3 ปี	85	32.9
3 ปีขึ้นไป ถึง 5 ปี	53	20.5
5 ปีขึ้นไป	85	32.9
5. ระดับรายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	2	0.8
15,000 ถึง 30,000 บาท	52	20.2
30,001 – 50,000 บาท	146	56.6
มากกว่า 50,000 บาท	58	22.5

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของเภสัชกรเจเนอรัลที่ทำงานในโรงพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 258 คน วิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 88.0 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 89.1 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ส่วนสถานภาพแยกกันอยู่ มีจำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0

ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรมานานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 และระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร 1 ถึง 3 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 รองลงมาคือระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร 3 ปีขึ้นไป ถึง 5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6

ระดับรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับรายได้ต่อเดือน 30,001 ถึง 50,000 บาท จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมาคือระดับรายได้มากกว่า 50,000 จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ระดับรายได้ 15,000 – 30,000 จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 และระดับรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

4.3.2 ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ของเภสัชกรเจนเนอร์ชั่นวาย ที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้ ความมีอิสระในการทำงาน, ความหลากหลายของงาน, ความมีเอกลักษณ์ของงาน, ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	แปรผล
ด้านความมีอิสระในการทำงาน			
1. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง	4.00	0.80	สูง
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	4.02	0.57	สูง
3. หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด	3.70	0.94	สูง
ภาพรวมด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.91	0.49	สูง
ด้านความหลากหลายของงาน			
4. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลายๆ ด้านประกอบกัน	4.23	0.69	สูง
5. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย	3.93	0.79	สูง
6. ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.83	0.69	สูง
ภาพรวมด้านความหลากหลายของงาน	4.00	0.52	สูง
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน			
7. ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	3.96	0.76	สูง
8. งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน	4.00	0.78	สูง
9. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม	3.79	1.02	สูง
ภาพรวมด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.92	0.55	สูง
ด้านผลป้อนกลับของงาน			
10. ท่านมีโอกาสดำเนินข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงานท่านจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า	3.93	0.74	สูง
11. ผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ	3.92	0.59	สูง
ภาพรวมด้านผลป้อนกลับของงาน	3.93	0.56	สูง

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	แปรผล
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น			
12. การทำงานในองค์กรของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	4.16	0.77	สูง
13. จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ	4.44	0.64	สูง
14. งานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกองค์กร	4.00	0.90	สูง
ภาพรวมด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.20	0.57	สูง
ภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.99	0.35	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า เกศัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 รองลงมาคือ การทำงานในองค์กรของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และงานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90

ด้านความหลากหลายของงาน พบว่า เกศัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลาย ๆ ด้านประกอบกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าการทำงานของท่านมีความท้าทาย

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 และ ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69

ด้านผลป้อนกลับของงาน พบว่า เกสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงานท่านจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 รองลงมาคือ ผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า เกสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดีโดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02

ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า เกสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 รองลงมาคือ ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 และหัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94

4.3.3 ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ของเกษัชรเจนเนอร์ชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร, ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้, ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร			
1. ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร	3.74	0.72	สูง
2. ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	3.90	0.81	สูง
3. หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	3.97	0.70	สูง
ภาพรวมด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.87	0.59	สูง
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้			
4. องค์กรที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับ พนักงานได้ แม้เป็นเรื่องส่วนตัว	3.67	1.04	ปานกลาง
5. ตั้งแต่ท่านทำงานในองค์กรนี้ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้	3.88	0.80	สูง
6. ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย	3.69	0.82	สูง
ภาพรวมด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.75	0.54	สูง
ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร			
7. ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.55	1.01	ปานกลาง
8. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน	3.58	0.95	ปานกลาง
9. ทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม	3.65	0.83	ปานกลาง
ภาพรวมด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.60	0.75	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน
ของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปรผล
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร			
10. เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี	4.12	0.68	สูง
11. เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ทางองค์กรยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอ	3.71	0.90	สูง
12. ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี	4.18	0.66	สูง
13. องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย	4.02	0.79	สูง
ภาพรวมด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	4.01	0.54	สูง
ภาพรวมปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	3.81	0.40	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า เกศัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 รองลงมาคือ เมื่อท่านเกิดปัญหาเพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 และเมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ทางองค์กรยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า เกศัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากข้อ

ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 รองลงมาคือ ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 และ ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่า เกสัชกรเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นต่อด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ ตั้งแต่ท่านทำงานในองค์กรนี้ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และองค์กรที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่า เกสัชกรเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ ทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95 และ ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01

4.3.4 ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ของเกสัชกรเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้ ภาวะผู้นำ, วัฒนธรรมองค์กร, การบริหารค่าตอบแทน, คุณภาพชีวิต, บรรยากาศในองค์กร และโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)			
1. ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้	3.69	0.95	สูง
2. ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน ยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	3.67	1.04	ปานกลาง
3. ผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง	3.62	0.89	ปานกลาง
ภาพรวมด้านภาวะผู้นำ (Leadership)	3.66	0.75	ปานกลาง
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)			
4. องค์กรของท่านมีการกำหนดคน โยบาย ยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	3.85	0.86	สูง
5. องค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน	3.83	0.81	สูง
6. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และธำรงให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหน่วยงาน	3.84	0.86	สูง
ภาพรวมด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)	3.84	0.72	สูง
ด้านการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)			
7. องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	3.68	0.98	สูง
8. องค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	3.39	1.16	ปานกลาง
9. องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม	3.71	0.94	สูง
ภาพรวมด้านการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)	3.59	0.74	ปานกลาง
ด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life)			
10. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทางที่ดี	4.00	0.81	สูง
11. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	3.55	0.97	ปานกลาง
12. องค์กรของท่านให้ความสำคัญ และสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุล (Work life balance)	3.53	1.18	ปานกลาง
ภาพรวมด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life)	3.69	0.70	สูง

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)			
13. องค์กรของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ	3.79	0.86	สูง
14. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม	3.88	0.78	สูง
15. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความน่าอยู่ ความสะอาดความสวยงาม เป็นต้น	3.86	0.83	สูง
ภาพรวมด้านบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)	3.85	0.69	สูง
ด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน			
16. องค์กรของท่านให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการทำงาน	3.87	0.74	สูง
17. องค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน	3.71	0.84	สูง
ภาพรวมด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	3.79	0.69	สูง
ภาพรวมปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	3.73	0.44	สูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า

ด้านบรรยากาศในองค์กร พบว่า เกษักรเจนเนอร์ชันวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 รองลงมาคือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความน่าอยู่ ความสะอาดความสวยงาม เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 และองค์กรของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86

ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า เกสัชกรเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 รองลงมาคือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและธำรงให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 และองค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81

ด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน พบว่า เกสัชกรเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นต่อโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ องค์กรของท่านให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 รองลงมาคือ องค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84

ด้านคุณภาพชีวิต พบว่า เกสัชกรเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และองค์กรของท่านให้ความสำคัญ และสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุล (Work life balance) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.18 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านภาวะผู้นำ พบว่า เกสัชกรเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และมีค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ 0.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน ยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการบริหารค่าตอบแทน พบว่า เกษักรเจเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง และองค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.16 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

4.3.5 ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของเกษักรเจเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้ การพูดถึงองค์กรในแง่บวก, ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร และความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Says)			
1. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้	3.97	0.77	สูง
2. ท่านพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น	3.80	0.79	สูง
3. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอ เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางที่ดี	3.93	0.75	สูง
4. ท่านจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด	3.83	0.69	สูง
5. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอเมื่อองค์กรพัฒนาไปในทางที่ดี	4.11	0.64	สูง
ภาพรวมด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Says)	3.93	0.56	สูง
ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay)			
6. ท่านมีความรู้สึกส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่างแท้จริง	3.51	0.76	ปานกลาง
7. ท่านคิดว่าตัวเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้	3.77	0.77	สูง
8. ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่า	3.55	1.53	ปานกลาง
9. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน	3.23	1.62	ปานกลาง
10. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.54	1.00	ปานกลาง
ภาพรวมด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay)	3.52	0.72	ปานกลาง
ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)			
11. ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ	4.05	0.61	สูง
12. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ	3.76	0.64	สูง
13. ท่านมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอ	3.81	0.68	สูง
14. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม	3.64	0.78	ปานกลาง
15. ท่านมีความหวังใจในความอยู่รอดและทิศทางของหน่วยงานเสมอ	3.75	0.71	สูง
16. ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ	3.98	0.66	สูง
ภาพรวมด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)	3.83	0.49	สูง
ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	3.76	0.46	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า

ด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวก พบว่า เกสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นต่อการพูดถึงองค์กรในแง่บวกอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอเมื่อองค์กรพัฒนาไปในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอ เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ท่านจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 และ ท่านพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79

ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ พบว่า เกสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นต่อความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ท่านมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ท่านมีความหวังใจในความอยู่รอดและทิศทางของหน่วยงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง และ ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า เกสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนาที่จะดำรงการเป็น

สมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้ ท่านคิดว่าตัวเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.53 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ท่านมีความรู้สึกรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.62 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

4.3.6 ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis) เพื่อดูความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig. (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความมีอิสระในการทำงาน	0.265**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความหลากหลายของงาน	0.501**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.231**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ผลป้อนกลับของงาน	0.376**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.430**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวมทั้งหมด	0.559**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ซึ่งเมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมดพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงานภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.559 นั่นคือ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อเภสัชกรเจเนอเรชันวายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ ดังนี้

ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 หมายถึง ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.265 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อเภสัชกรเจเนอเรชันวายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระงานในการทำงานที่ดีขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านความหลากหลายของงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 หมายถึง ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.501 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อเภสัชกรเจเนอเรชันวายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของงานที่ดีขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 หมายถึง ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.231 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทาง

เดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงานที่ดีขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านผลป้อนกลับของงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 หมายถึง ปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.376 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลป้อนกลับของงานที่ดีขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 หมายถึง ปัจจัยลักษณะงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.430 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ดีขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร			
	r	Sig. (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	0.507**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	0.410**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.326**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.521**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวมทั้งหมด	0.650**	0.000	สูง	เดียวกัน

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทิศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร กับความผูกพันของเภสัชกร เจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ซึ่งเมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมดพบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.650 นั่นคือ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ระดับสูง หมายความว่า เมื่อเภสัชกรเจเนอเรชันวายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ ดังนี้

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 หมายถึง ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.507 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อเภสัชกรเจเนอเรชันวายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรที่ดีขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 หมายถึง ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.410 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อเภสัชกรเจเนอเรชันวายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ที่ดีขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 หมายถึง ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.326 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อเภสัชกรเจเนอเรชันวายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่ดีขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 หมายถึง ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.521 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อเภสัชกรเจเนอเรชันวายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรที่ดีขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig. (2 tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ภาวะผู้นำ (Leadership)	0.396**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
วัฒนธรรมองค์กร (Culture)	0.359**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)	0.244**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
คุณภาพชีวิต (Quality of Life)	0.406**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)	0.456**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	0.418**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวมทั้งหมด	0.614**	0.000	สูง	เดียวกัน

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การบริหารค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต บรรยากาศในองค์กร โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน กับความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ซึ่งเมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมดพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.614 นั่นคือ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ระดับสูง หมายความว่า เมื่อเภสัชกรเจเนอเรชันวายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่ดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ ดังนี้

ด้านภาวะผู้นำ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 หมายถึง ปัจจัยการบริหารองค์กร ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.396 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อเภสัชกรเจเนอเรชันวายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารองค์กร ด้านภาวะผู้นำที่ดีขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 หมายถึง ปัจจัยการบริหารองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.359 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อเภสัชกรเจเนอเรชันวายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ดีขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านการบริหารค่าตอบแทน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 หมายถึง ปัจจัยการบริหารองค์กร ด้านการบริหารค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.244 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทาง

เดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารองค์กรด้านการบริหารค่าตอบแทนที่ดีขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านคุณภาพชีวิต พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 หมายถึง ปัจจัยการบริหารองค์กร ด้านคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.406 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านบรรยากาศในองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 หมายถึง ปัจจัยการบริหารองค์กร ด้านบรรยากาศในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.456 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารองค์กร ด้านบรรยากาศในองค์กรที่ดีขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 หมายถึง ปัจจัยการบริหารองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.418 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงานที่ดีขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4.3.7 ส่วนที่ 7 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.3.7.1 การทดสอบสมมติฐานในภาพรวม

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อนแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.288	0.239		1.208	0.228
ปัจจัยลักษณะงาน (X ₁)	0.155	0.083	0.118	1.867	0.063
ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน (X ₂)	0.428	0.073	0.378	5.853	0.000**
ปัจจัยการบริหารองค์กร (X ₃)	0.328	0.060	0.316	5.444	0.000**
SEE = ±0.324 R = 0.711, R ² = 0.505, Adjusted R ² = 0.499 F = 86.467 ; p-value = 0.000					

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอยแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยการบริหารองค์กร กับความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.711 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 50.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ±0.324

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร เมื่อนำแต่ละปัจจัยเข้าสมการในรูปคะแนนดิบ เป็นดังนี้

$$Y = 0.288 + 0.155X_1 + 0.428X_2 + 0.328X_3$$

ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.063 ซึ่งสูงกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁) หมายถึง ปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น

ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ปัจจัยประสพการณ์การทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.428 หน่วย กล่าวคือ เมื่อปัจจัยประสพการณ์การทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.428 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

ปัจจัยการบริหารองค์กร พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ปัจจัยการบริหารองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.328 หน่วย กล่าวคือ เมื่อปัจจัยการบริหารองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.328 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

จากผลการศึกษาจึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน และปัจจัยการบริหารองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.428 และ 0.328 ตามลำดับ

4.3.7.2 การทดสอบสมมติฐานแต่ละด้านของปัจจัยลักษณะงาน

ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.1 ความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.2 ความหลากหลายของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.3 ความมีเอกลักษณ์ของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.4 ผลป้อนกลับของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยด้านผลป้อนกลับของงาน ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านผลป้อนกลับของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อนแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.886	0.269		3.297	0.001
ความมีอิสระในการทำงาน	0.002	0.052	0.002	0.031	0.976
ความหลากหลายของงาน	0.316	0.049	0.361	6.426	0.000**
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.074	0.044	0.088	1.662	0.098
ผลป้อนกลับของงาน	0.140	0.047	0.171	2.996	0.003**
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.183	0.046	0.226	3.964	0.000**
SEE = ±0.369 R = 0.603, R ² = 0.363, Adjusted R ² = 0.351 F = 28.739 ; p-value = 0.000					

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอยแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น กับความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.603 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 36.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ±0.369 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนี้

ความมีอิสระในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.976 ซึ่งสูงกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายถึง ความมีอิสระในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น

ความหลากหลายของงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ความหลากหลายของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.316 หน่วย กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.316 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

ความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.098 ซึ่งสูงกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ความมีเอกลักษณ์ของงานไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น

ผลป้อนกลับของงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ผลป้อนกลับของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.140 หน่วย กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านผลป้อนกลับของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.140 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.183 หน่วย กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านงานมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.183 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร เมื่อนำแต่ละปัจจัยเข้าสมการในรูปคะแนนดิบ เป็นดังนี้

$$Y = 0.886 + 0.002X_1 + 0.316X_2 + 0.074X_3 + 0.140X_4 + 0.183X_5$$

จากผลการศึกษาจึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.316, 0.140 และ 0.183 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อนแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.760	0.208		3.659	0.000
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X ₁)	0.258	0.038	0.335	6.732	0.000**
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (X ₂)	0.175	0.042	0.206	4.149	0.000**
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X ₃)	0.072	0.030	0.118	2.394	0.017*
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X ₄)	0.272	0.043	0.323	6.261	0.000**
SEE = ±0.339 R = 0.679, R ² = 0.461, Adjusted R ² = 0.452 F = 54.002 ; p-value = 0.000					

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอยแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วยความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร กับความผูกพันของเภสัชกร เจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.679 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 46.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ±0.339 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรได้ ดังนี้

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.258 หน่วย กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเอง

มีความสำคัญต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.258 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้มีความสำคัญต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาล เขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.175 หน่วย กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.175 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ได้มีความสำคัญต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.072 หน่วย กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.072 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ได้มีความสำคัญต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.272 หน่วย กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.272 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร เมื่อนำแต่ละปัจจัยเข้าสมการในรูปแบบคะแนนดิบ เป็นดังนี้

$$Y = 0.760 + 0.258 X_1 + 0.175X_2 + 0.072X_3 + 0.272X_4$$

จากผลการศึกษาก็สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ทุก ๆ ปัจจัยมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ

ต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะคติ ต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.258, 0.175, 0.072 และ 0.272 ตามลำดับ

4.3.7.4 การทดสอบสมมติฐานแต่ละด้านของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การบริหาร ค่าตอบแทนคุณภาพชีวิต บรรยากาศในองค์กร โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.1 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยด้านภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.2 วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.3 การบริหารค่าตอบแทนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยด้านการบริหารค่าตอบแทนไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านการบริหารค่าตอบแทนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.4 คุณภาพชีวิตมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกร
เจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.5 บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของ
เภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กรไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพัน
ของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของ
เภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.6 โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพมี
อิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่มี
อิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพมีอิทธิพล
เชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อนแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.304	0.194		6.707	0.000
ภาวะผู้นำ (X_1)	0.108	0.035	0.178	3.088	0.002**
วัฒนธรรมองค์กร (X_2)	0.033	0.036	0.051	0.896	0.371
การบริหารค่าตอบแทน (X_3)	0.078	0.031	0.127	2.547	0.011*
คุณภาพชีวิต (X_4)	0.097	0.038	0.148	2.541	0.012*
บรรยากาศในองค์กร (X_5)	0.212	0.035	0.318	5.996	0.000**
โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน (X_6)	0.127	0.037	0.192	3.464	0.001**
SEE = ±0.357 R = 0.637, R ² = 0.405, Adjusted R ² = 0.391 F = 28.495 ; p-value = 0.000					

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอยแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การบริหารค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต บรรยากาศในองค์กร โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน กับความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.637 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 40.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.357 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรได้ ดังนี้ ภาวะผู้นำ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ภาวะผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.108 หน่วย กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.108 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

วัฒนธรรมองค์กร พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.371 ซึ่งสูงกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น

การบริหารค่าตอบแทน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง การบริหารค่าตอบแทนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.078 หน่วย กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านการบริหารค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.078 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

คุณภาพชีวิต พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง คุณภาพชีวิตมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.097 หน่วย กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.097 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

บรรยากาศในองค์กร พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.212 หน่วย กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.212 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.127 หน่วย กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.127 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร เมื่อนำแต่ละปัจจัยเข้าสมการในรูปคะแนนดิบ เป็นดังนี้

$$Y = 1.304 + 0.108X_1 + 0.033X_2 + 0.078X_3 + 0.097X_4 + 0.212X_5 + 0.127X_6$$

จากผลการศึกษาจึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การบริหารค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต บรรยากาศในองค์กร โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.108, 0.078, 0.097, 0.212 และ 0.127 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร” โดยกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 258 คน โดยวัตถุประสงค์ในงานวิจัยนี้ ได้แก่ 1. เพื่อวัดระดับความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายต่อโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร 3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการสร้างความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายต่อโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร โดยข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์นั้น ถูกนำมาใช้วิเคราะห์ในเชิงสถิติ ซึ่งประกอบไปด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ที่สัมพันธ์กับความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร และระดับรายได้ต่อเดือน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 258 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 205 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 มีสถานภาพโสดจำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 89.1 ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 88.0 ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร 1 ถึง 3 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากัน อย่างละ 85 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 และรายได้ 30,001 ถึง 50,000 บาท จำนวน 146 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 56.6

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบไปด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่าเกษตรกรเจเนอเรชันวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

จากตารางที่ 5.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุก ๆ ด้าน ของปัจจัยลักษณะงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, ด้านผลป้อนกลับของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93, ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ตารางที่ 5.1 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.20	สูง	1
ความหลากหลายของงาน	4.00	สูง	2
ผลป้อนกลับของงาน	3.93	สูง	3
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.92	สูง	4
ความมีอิสระในการทำงาน	3.91	สูง	5

5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่าเกษตรกรเจเนอเรชันวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

จากตารางที่ 5.2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 3 ด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.01 รองลงมาคือด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และด้านความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และมีเพียงด้านเดียวที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ตารางที่ 5.2 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย

ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	4.01	สูง	1
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.87	สูง	2
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.75	สูง	3
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.60	ปานกลาง	4

5.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารองค์กร ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การบริหารค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต บรรยากาศในองค์กร และโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน พบว่าเภสัชกรเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

จากตารางที่ 5.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 3 ด้าน ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ ด้านบรรยากาศในองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ด้านที่อยู่ในระดับปานกลางมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และด้านการบริหารค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

ตารางที่ 5.3 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
บรรยากาศในองค์กร	3.85	สูง	1
วัฒนธรรมองค์กร	3.84	สูง	2
โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	3.79	สูง	3
คุณภาพชีวิต	3.69	ปานกลาง	4
ภาวะผู้นำ	3.66	ปานกลาง	5
การบริหารค่าตอบแทน	3.59	ปานกลาง	6

5.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้ การพูดถึงองค์กรในแง่บวก, ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร และความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ พบว่าเภสัชกรเจนเนอร์ชันวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

จากตารางที่ 5.4 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 2 ด้าน ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ การพูดถึงองค์กรในแง่บวก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

ตารางที่ 5.4 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
การพูดถึงองค์กรในแง่บวก	3.93	สูง	1
ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.83	สูง	2
ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร	3.52	ปานกลาง	3

5.1.5 สรุปผลการวิเคราะห์การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ใช้เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กร กับความผูกพันของเภสัชกรเจนเนอร์ชันวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร โดยสามารถสรุปผลได้ดังตารางที่ 5.5

ตารางที่ 5.5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านบริหารองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของ เภสัชกรเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัย	ความผูกพันองค์กร ของพนักงาน	ทิศทาง
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
1. ความมีอิสระในการทำงาน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
2. ความหลากหลายของงาน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
4. ผลป้อนกลับของงาน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
5. งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
2. ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
4. ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
1. ภาวะผู้นำ	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
2. วัฒนธรรมองค์กร	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
3. การบริหารค่าตอบแทน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
4. คุณภาพชีวิต	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
5. บรรยากาศในองค์กร	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
6. โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5.5 พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยหลัก และปัจจัยรายด้าน ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

5.1.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาขนาดของความสัมพันธ์ และสร้างรูปแบบสมการทางคณิตศาสตร์ที่เป็นการพยากรณ์ค่าของตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของ เภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ตัวแปรอิสระที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

- สมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 5.6 ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.1 ความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.2 ความหลากหลายของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.3 ความมีเอกลักษณะของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.4 ผลป้อนกลับของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับ

โดยสามารถเรียงลำดับขนาดของอิทธิพลของแต่ละปัจจัยด้านลักษณะงานได้ดังตารางที่ 5.7

ตารางที่ 5.7 ขนาดอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	B	ลำดับ
ความหลากหลายของงาน	0.316	1
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.183	2
ผลป้อนกลับของงาน	0.140	3

- สมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 5.8 ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.1 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับ

โดยสามารถเรียงลำดับขนาดอิทธิพลของแต่ละปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรได้ ดังตารางที่ 5.9

ตารางที่ 5.9 ขนาดอิทธิพลของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันขององค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน	B	ลำดับ
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.272	1
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	0.258	2
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	0.175	3
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.072	4

- สมมติฐานที่ 3

ตารางที่ 5.10 ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.1 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.2 วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3.3 การบริหารค่าตอบแทนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.4 คุณภาพชีวิตมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.5 บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.6 โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับ

โดยสามารถเรียงลำดับขนาดอิทธิพลของแต่ละปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรได้ ดังตารางที่ 5.11

ตารางที่ 5.11 ขนาดอิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร เรียงลำดับจากมากไปน้อย

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	B	ลำดับ
บรรยากาศในองค์กร	0.212	1
โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	0.127	2
ภาวะผู้นำ	0.108	3
คุณภาพชีวิต	0.097	4
การบริหารค่าตอบแทน	0.078	5

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันของเภสัชกรเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการสนับสนุนให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมุ่งมั่น ใ้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 อภิปรายระดับความผูกพันองค์กร

จากผลการศึกษาพบว่าเภสัชกรเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถและด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวกมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้ เนื่องจากโรงพยาบาลเป็นองค์กรที่ให้การรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วย การทำงานของเภสัชกรในแต่ละวันจึงต้องการทำให้เต็มความสามารถ เพื่อได้ช่วยเหลือผู้ป่วย นอกจากนี้เภสัชกรสามารถพูดถึงองค์กรได้อย่างภาคภูมิใจ เพราะ โรงพยาบาลถือเป็นองค์กรที่ภาพลักษณ์ที่ดีและน่ายกย่อง ส่วนด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรมีระดับความคิดเห็นปานกลาง สามารถอธิบายได้ดังนี้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นเภสัชกรเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งคนกลุ่มเจนเนอเรชั่นนี้มีอัตราการย้ายงานที่ค่อนข้างสูง เพราะค่อนข้างมีความเชื่อมั่นในตนเอง และความอดทนต่ำ นอกจากนี้เภสัชกรยังมีทางเลือกในงานต่าง ๆ มากมาย นอกเหนือจากงานในโรงพยาบาล เช่น งานใน

บริษัทฯ ร้านยา โรงงานผลิตยา เครื่องสำอาง เป็นต้น ดังนั้น ถ้าเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายมีโอกาสย้ายงานได้ ถ้าได้รับโอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่า

5.2.2 อภิปรายผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ตัวแปรย่อยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร คือ ความหลากหลายของงาน, งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน ซึ่งมีปัจจัยรายด้านทั้ง 3 ด้านนี้มีบางส่วนสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1976) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ, เอกลักษณะของงาน, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระ และการได้ข้อมูลย้อนกลับ สามารถทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานและส่งอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard M. Steers (1977) โดยได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรเป็น 3 ด้าน ซึ่งหนึ่งในนั้นคือด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงาน ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน, ความหลากหลายของงาน, ความมีเอกลักษณะของงาน, ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

สำหรับด้านความมีอิสระในการทำงานที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร สามารถอธิบายได้ว่า ส่วนใหญ่งานด้านเภสัชกรรมวิธีการทำงานจะมีกฎระเบียบที่ชัดเจน เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของผู้ป่วย ดังนั้นพนักงานจึงไม่สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้การทำงานของเภสัชกรต้องอาศัยข้อมูลทางวิชาการสำหรับการทำงาน ดังนั้นหากพนักงานเกิดปัญหาในที่ทำงาน ควรปรึกษาพนักงานอาวุโสที่มีประสบการณ์มานาน และหาข้อมูลทางวิชาการเพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาแต่ละครั้ง จึงทำให้พนักงานไม่สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

ด้านความมีเอกลักษณะของงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร จากที่ได้กล่าวไปแล้วว่างานด้านเภสัชกรรมเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของผู้ป่วย ดังนั้นระเบียบวิธีการทำงานจึงเป็นระบบชัดเจนและทำให้ลักษณะของงานมีความเป็นเอกลักษณะเฉพาะตัวอยู่แล้ว ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุให้ปัจจัยด้านนี้จึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ความหลากหลายของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณางานวิจัยในสาขาวิชาชีพ

สาธารณสุข พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ (2553) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี โดยจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงานร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ และสอดคล้องกับดาวิณี แสงลิ (2559) ซึ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์ ผลการศึกษาพบว่า ความหลากหลายด้านทักษะ มีผลต่อความผูกพันขององค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก, ด้านการคงอยู่ในงานและด้านบรรทัดฐานทางสังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวราภร แชนป์ (2560) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพสาธารณสุขกลุ่มต่าง ๆ ที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน พบว่า งานที่ทำทรมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข ความรู้สึกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร ความอยากทุ่มเทกายใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และความผูกพันกับองค์กร เมื่อพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร และสอดคล้องกับจิตติพร วิชิต (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้านลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทายในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับปฤณพร บุญรังษี และวิโรจน์ เจริญกุล (2561) ที่ศึกษาอิทธิพลของความท้าทายและการมอบอำนาจร่วมกับการคล้อยตามในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย พบว่าความท้าทายในการทำงาน และการมอบอำนาจในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก ดังนั้นหากองค์กรสามารถทำให้งานของพนักงานมีความหลากหลาย จำเป็นที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลาย ๆ ด้านประกอบกัน งานมีความท้าทาย และพนักงานมีความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมาย จะส่งผลให้เกษตรกรเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของเกษตรกรเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณางานวิจัยในสายวิชาชีพสาธารณสุข พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ (2553) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นสามารถร่วมอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ เมื่อพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยกิตต์ จันทร์ศรี (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาพนักงาน

ภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรดดิ้ง จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านงานที่ได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา พรธพนาวลัย (2560) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นหากองค์กรสามารถทำให้งานของพนักงาน ได้ติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ทำงานร่วมกันเป็นทีม จะส่งผลเกื้อหนุนเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขต กรุงเทพมหานครเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ผลป้อนกลับของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรเจนเอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณางานวิจัยในสายวิชาชีพสาธารณสุข พบว่า มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของควาวิณี แสงลี (2559) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์ พบว่าปัจจัยคุณลักษณะงาน ด้านผลตอบรับจากงาน มีผลต่อความผูกพันขององค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก, ด้านการคงอยู่ในงานและด้านบรรทัดฐานทางสังคม เมื่อพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานเจนเอเรชั่นวาย พบว่า มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา พรธพนาวลัย (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ดังนั้นหากองค์กรต้องการให้เกิดอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ควรมีการแสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานของพนักงาน จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน เป็นต้น

5.2.3 อภิปรายผลการศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวม เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุก ๆ ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร, ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร, ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องประสบการณ์ในการทำงานมากเท่าไรจะยิ่งส่งผลให้เภสัชกรเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard M. Steers (1977) ที่กล่าวว่า ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์

ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร, รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้, ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันขององค์กรของเภสัชกรเจนเนอร์ชัณวายุที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลาย ๆ งานวิจัย เมื่อพิจารณางานวิจัยในสาขาวิชาชีพสาธารณสุข พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวารุกร แซ่ปึ้ง (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพสาธารณสุขกลุ่มต่าง ๆ ที่มีสถานภาพการจ้างงานแตกต่างกัน พบว่าสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร ความอยากทุ่มเทกายใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และ ความผูกพันกับองค์กร และยังสอดคล้องกับปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ (2553) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ และสอดคล้องกับปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ (2553) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรเป็นปัจจัยที่ร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับอรรณ เครือแป้น (2556) ที่ศึกษาความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานเจนเนอร์ชัณวายุ พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณ ไตรวิจิตรศิลป์ (2560) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานเจนเนอร์ชัณวายุในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก พบว่า ปัจจัย คำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา พรหมพนาวัลย์ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์ชัณวายุต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของแพรวดาว พงศาจารุ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลช่วงอายุเจนเนอร์ชัณวายุที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นหากพนักงานมีทัศนคติและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะส่งผลให้เภสัชกรเจนเนอร์ชัณวายุที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันขององค์กรของเภสัชกรเจนเนอร์ชัณวายุที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลาย ๆ

งานวิจัย เมื่อพิจารณางานวิจัยในสายวิชาชีพสาธารณสุข พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวารสาร แซ่ปิ่ง (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพสาธารณสุขกลุ่มต่าง ๆ ที่มีสถานภาพการจ้างงานแตกต่างกัน พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร ความอยากทุ่มเทกายใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และความผูกพันกับองค์กร เมื่อพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับสุพชร ไตรวิจิตรศิลป์ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก พบว่าปัจจัยจิตใจ ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นหากองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานโดยมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ และหัวหน้างานให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน จะส่งผลให้เกสัชกรเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของเกสัชกรเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณางานวิจัยในสายวิชาชีพสาธารณสุข ไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ แต่สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของแพรวดาว พงศาจารุ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล พบว่าปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นหากองค์กรต้องการให้เกิดอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของเกสัชกรเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร องค์กรควรช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว และจัดหาสวัสดิการที่พนักงานจำเป็นต้องใช้ เป็นต้น

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของเกสัชกรเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร แต่สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชันวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นหากองค์กรต้องการให้เกิดอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร องค์กรควรทำให้พนักงานรู้สึกว่าการได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยมีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถของพนักงาน หรือแสดงให้พนักงานเห็นถึงโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กร

5.2.4 อภิปรายผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรในภาพรวมเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 5 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ บรรยากาศในองค์กร, โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน, ภาวะผู้นำ, คุณภาพชีวิต และการบริหารค่าตอบแทน มีเพียงตัวแปรเดียว คือวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรให้ความสำคัญกับบรรยากาศในองค์กร, โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน, ภาวะผู้นำ, คุณภาพชีวิต และการบริหารค่าตอบแทน มากเท่าไรจะยิ่งส่งผลให้เภสัชกรเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hewitt Associates (2003) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานตามแนวคิดของ Hewitt Associates มี 7 ประการ ดังนี้ ภาวะผู้นำ (Leadership), วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร (Culture/Purpose), ลักษณะงาน (Work Activity), ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation), คุณภาพชีวิต (Quality of life), โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) และความสัมพันธ์ (Relationship)

สำหรับด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร สามารถกล่าวได้ว่าโรงพยาบาลส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมองค์กร นโยบาย เป้าหมายในการทำงาน หรือวิสัยทัศน์ที่ใกล้เคียงกันคือให้บริการทางการแพทย์เพื่อประโยชน์ของประชาชน และพนักงานในโรงพยาบาลมีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้คืออยู่แล้ว ดังนั้นการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและสร้างให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหน่วยงาน จึงไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

บรรยากาศในองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลาย ๆ งานวิจัย เมื่อพิจารณางานวิจัยในสาขาวิชาชีพสาธารณสุข พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวรภกร แซ่ปึง (2560)

ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพสาธารณสุขกลุ่มต่าง ๆ ที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน พบว่า สภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร ความอยากทุ่มเทกายใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และความผูกพันกับองค์กร และสอดคล้องกับเนาวรัตน์ เจริญสุข (2554) ที่ศึกษาแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย พบว่าปัจจัยพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรคือบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเสาวลักษณ์ ราเพยพล (2548) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 5 อันดับแรก ได้แก่ รายได้ การมีคุณค่าในตัวเอง สวัสดิการบัตรสุขภาพตนเองและครอบครัว ความก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศการทำงาน เมื่อพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานเจเนอเรชั่นวาย พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพพร ไตรวิจิตรศิลป์ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานเจเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก พบว่าปัจจัยสำคัญ ด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับธัญกิตติ์ จันทรัมย์ (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรดดิ้ง จำกัด พบว่าปัจจัยตัวแบบการบริหารองค์กร ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับกัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2558) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย พบว่าองค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นหากองค์กรต้องการให้เกัสซกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น องค์กรควรมีการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ และให้ความสำคัญและดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม รวมถึงดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความน่าอยู่ ความสะอาดความสวยงาม เป็นต้น

โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของเกัสซกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลาย ๆ งานวิจัย เมื่อพิจารณางานวิจัยในสายวิชาชีพสาธารณสุข พบว่า มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวารกร แซ่ปึง (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพสาธารณสุขกลุ่มต่าง ๆ ที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน พบว่า โอกาสในการพัฒนา และความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร ความอยากทุ่มเทกายใจที่จะทำงานให้กับ

องค์กรอย่างเต็มที่ และความผูกพันกับองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ (2553) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ พบปัจจัยที่ร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ยังมีกล่าวถึงในงานวิจัยของอรวรรณ เครือแป้น (2556) ที่ศึกษาความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และเสवालักษณ์ ราเพยพล (2548) ยังได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 5 อันดับแรก ได้แก่ รายได้ การมีคุณค่าในตัวเอง สวัสดิการ บัตรสุขภาพตนเองและครอบครัว ความก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศการทำงาน เมื่อพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานเจเนอเรชันวาย พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติพร วิษัฒ (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้านลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่าปัจจัยการบริหารองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพชร ไตรวิจิตรศิลป์ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก พบว่าปัจจัยสูงใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพิมพ์พิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วาราสกุล (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของทีมของพนักงานธนาคารกลุ่มเจเนอเรชันวาย พบว่าโอกาสในอาชีพ การเรียนรู้และพัฒนาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของทีมของพนักงานธนาคารกลุ่มเจเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญ และแพรวดาว พงสาจารย์ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลช่วงอายุเจเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นหากองค์กรต้องการเกื้อหนุนเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น องค์กรควรให้โอกาสพนักงานในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในการทำงาน และให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน เป็นต้น

ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลาย ๆ งานวิจัย เมื่อพิจารณางานวิจัยในสายวิชาชีพสาธารณสุข พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ (2553) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ พบปัจจัยที่ร่วมทำนาย

ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย แบบของความเป็นผู้นำ และสอดคล้องกับอรรถวรรณ เครือแป้น (2556) ที่ศึกษาความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติพร วิชิต (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้านลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่าปัจจัยการบริหารองค์กร ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร และสอดคล้องกับสุพชร ไตรวิจิตรศิลป์ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก พบว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านการให้คำปรึกษาหารือและเทคนิคการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังมีการกล่าวถึงในงานวิจัยของพิมพ์พิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วาราสกุล (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย พบว่าภาวะผู้นำระดับหน่วยธุรกิจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญ และงานวิจัยของกัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2558) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย พบว่าองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นหากองค์กรต้องการให้เกิดชกรเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารในองค์กรควรมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง เป็นต้น

คุณภาพชีวิตมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลาย ๆ งานวิจัย เมื่อพิจารณางานวิจัยในสาขาวิชาชีพสาธารณสุข พบว่างานวิจัยของวรารกร แซ่ปึง (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพสาธารณสุขกลุ่มต่าง ๆ ที่มีสถานภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีการกล่าวถึงในเรื่องสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และภาพลักษณ์องค์กรว่ามีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร ความอยากทุ่มเทกายใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และความผูกพันกับองค์กร สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เมื่อพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติพร วิชิต (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้านลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่าปัจจัยการบริหาร

องค์กร ด้านคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ดังนั้นหากองค์กรต้องการให้เกิดอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรเจนเนอร์เรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร องค์กรควรให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอและสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุล (Work life balance) เป็นต้น

การบริหารค่าตอบแทนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรเจนเนอร์เรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลาย ๆ งานวิจัย เมื่อพิจารณางานวิจัยในสาขาวิชาชีพสาธารณสุข พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของวารสาร แซ่ปิ่ง (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพสาธารณสุขกลุ่มต่าง ๆ ที่มีสถานภาพการจ้างงานแตกต่างกัน พบว่าสวัสดิการและผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร ความอยากทุ่มเทกายใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และความผูกพันกับองค์กร สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ ราเพยพล (2548) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 5 อันดับแรก ได้แก่ รายได้ การมีคุณค่าในตัวเอง สวัสดิการบัตรสุขภาพตนเองและครอบครัว ความก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศการทำงาน เมื่อพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวาย พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพชร ไตรวิจิตรศิลป์ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก พบว่าปัจจัยค่าจ้าง ด้านรางวัลและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญกิตต์ จันทร์ศรี (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอร์เรชั่นวาย กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรคดิง จำกัด พบว่าปัจจัยตัวแบบการบริหารองค์กร ด้านการจ่ายอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ดังนั้นหากองค์กรต้องการให้เกิดอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรเจนเนอร์เรชั่นวายที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น องค์กรควรมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม และมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม เป็นต้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อเสนอแนะด้านลักษณะงาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการบริหารองค์กร

5.3.1 ข้อเสนอแนะด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 5.12 แสดงขนาดอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร เรียงลำดับจากมากไปน้อย และระดับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ลำดับของอิทธิพล	ระดับคะแนน
ความหลากหลายของงาน	1	สูง
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	2	สูง
ผลป้อนกลับของงาน	3	สูง

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวม ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ตัวแปรย่อยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร คือ ความหลากหลายของงาน,งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน ดังนั้น หากองค์กรต้องการให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ควรให้ความสำคัญกับทั้ง 3 ด้านที่ได้กล่าวไปข้างต้น โดยองค์กรควรมุ่งเน้นไปที่ความหลากหลายของงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคืองานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และสุดท้ายคือผลป้อนกลับของงาน

ด้านความหลากหลายของงานมีระดับอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด และมีระดับคะแนนอยู่ในระดับสูง กล่าวคือพนักงานมีความพึงพอใจในความหลากหลายของงานที่ทำทางองค์กรควรรักษาความหลากหลายของงานตรงนี้ไว้ แต่หากองค์กรต้องการเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มนี้ ซึ่งเป็นกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย โดยกลุ่มคนเจนเนอเรชันนี้ ตามงานดีพิชชา เก่งการช่าง (2556) ได้สรุปไว้ จะมีลักษณะคือ สามารถทำงานได้หลายประเภท และชอบงานที่ท้าทาย มีความมุ่งมั่นและต้องการประสบความสำเร็จสูง ดังนั้นองค์กรควรให้พนักงานได้รับมอบหมายงานที่หลากหลาย เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกท้าทาย และได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญหลาย ๆ ด้านในการทำงาน ซึ่งสามารถเริ่มทำได้ในแผนระยะสั้น เช่นมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ซึ่งถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาที่เน้นให้พนักงานสามารถเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนได้ เป็นต้น

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีระดับอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรในลำดับที่ 3 และมีระดับคะแนนอยู่ในระดับสูง แสดงว่าด้านนี้องค์กรสามารถจัดการได้ดี และควรรักษาไว้ต่อไป นอกจากนี้องค์กรยังสามารถพัฒนาปัจจัยด้านนี้ให้ดีขึ้นได้ เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยในระยะสั้นสามารถให้พนักงานเป็นตัวแทนแผนก เพื่อไปติดต่อกับฝ่ายอื่น ๆ แทนหัวหน้างาน หรือมีการสลับหน้าที่กันของพนักงาน เช่น จัดเวรสลับให้พนักงานทุกคนได้รับหน้าที่ไปเก็บข้อมูลประวัติผู้ป่วยตามแผนกต่าง ๆ

ด้านผลป้อนกลับของงานมีระดับอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรในลำดับที่ 3 และมีระดับคะแนนอยู่ในระดับสูง กล่าวคือพนักงานค่อนข้างพึงพอใจในเรื่องผลป้อนกลับของงาน แสดงว่าทางองค์กรเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานสามารถแสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานของพนักงานได้ เป็นต้น โดย Smeltzer, Leonard and Hynes (2002) ได้กล่าวว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับถือเป็นทักษะพื้นฐานในการบริหารจัดการองค์กรอย่างหนึ่งที่หัวหน้างานพึงมี ซึ่งข้อมูลย้อนกลับที่หัวหน้างานสื่อสารออกไปนั้น จะต้องมีประสิทธิภาพ ชัดเจน หรือมีตัวอย่างอธิบายประกอบ เพื่อให้พนักงานทราบว่าควรปรับปรุงแก้ไขส่วนใด หรือควรพัฒนาส่วนใดเพิ่มเติม ซึ่งถือเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงาน ดังนั้นในแผนระยะยาวองค์กรควรมีการจัดอบรมด้านการสื่อสารผลป้อนกลับของงานให้กับหัวหน้างาน เพื่อให้มีการสื่อสารถูกต้องและเป็นที่ยอมรับของพนักงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 5.13 แสดงขนาดอิทธิพลของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย และระดับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน	ลำดับของอิทธิพล	ระดับคะแนน
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	1	สูง
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	2	สูง
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3	สูง
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	4	ปานกลาง

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุก ๆ ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร, ความรู้สึกว่า

ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร, ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และความคาดหวังที่ได้รับ การตอบสนองจากองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องประสบการณ์ในการทำงาน มากเท่าไรจะยิ่งส่งผลให้เกสัชกรเจเนอรัลชนวนายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย โดยองค์กรควรมุ่งเน้นไปที่ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กร เป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ตามลำดับ

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นปัจจัยที่พนักงานคิดว่าเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อ ความผูกพันองค์กรมากที่สุด โดยมีระดับอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรในลำดับที่ 1 และมีระดับ คะแนนอยู่ในระดับสูง แสดงว่าด้านนี้องค์กรสามารถจัดการได้ดี และควรรักษาไว้ต่อไป นอกจากนี้ องค์กรยังสามารถพัฒนาปัจจัยด้านนี้ให้ดีขึ้นได้ เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สำหรับ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กรสามารถทำแผนในระยะสั้นได้ โดยควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกัน ระหว่างเกสัชกร รวมถึงเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น ๆ ด้วย เช่น พยาบาล แพทย์ การเงิน เป็นต้น เพื่อ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของพนักงาน เช่น กิจกรรมกีฬาสามัคคี, กิจกรรมปลูกป่าบำเพ็ญประโยชน์ สำหรับแผนในระยะยาวด้านทัศนคติต่อองค์กร องค์กรควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ เหมาะสมและปลอดภัย สามารถป้องกันอันตรายและความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น การจัดห้องเตรียมยาเคมีบำบัดที่แยกออกมาเป็นพิเศษ มีอุปกรณ์ในการป้องกันเกสัชกรที่เตรียม ยาเคมีบำบัด เป็นต้น และองค์กรควรมีมาตรการในการเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงานของ พนักงาน เช่น Medication error หรือมีผู้ป่วยร้องเรียน โดยควรมีการจัดตั้งหน่วยงานที่คอยดูแล จัดการ ปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของ พนักงานรองลงมา โดยมีระดับอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในลำดับที่ 2 และมีระดับคะแนน อยู่ในระดับสูง แสดงว่าด้านนี้องค์กรสามารถจัดการได้ดี และควรรักษาไว้ต่อไป นอกจากนี้องค์กร ยังสามารถพัฒนาปัจจัยด้านนี้ให้ดีขึ้นได้ เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยองค์กร ควรมีการมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่พนักงาน และอนุญาตให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญ นอกจากนี้ควรมีการให้รางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ แก่พนักงาน เป็นประจำ และกล่าวชื่นชมพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดี เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นบุคคลที่มี คุณค่าต่อองค์กร เช่น ให้รางวัลสำหรับพนักงานที่ผู้ป่วยหรือญาติประทับใจ

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ลำดับที่ 3 และมีระดับคะแนนอยู่ในระดับสูง แสดงว่าด้านนี้องค์กรสามารถจัดการได้ดี และควรรักษาไว้ ต่อไป องค์กรยังสามารถพัฒนาปัจจัยด้านนี้ให้ดีขึ้นได้ เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ดังนั้นองค์กรควรมีกระบวนการในการช่วยแก้ไขปัญหให้กับพนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว โดยทำเป็นแผนในระยะยาว ได้แก่ จัดตั้งหน่วยงานให้คำปรึกษาโดยเฉพาะ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหที่อาจเกิดมาจากสภาพจิตใจหรือเรื่องส่วนตัวของพนักงาน (Employee Assistance Programs) นอกจากนี้องค์กรมีการจัดทำแบบสำรวจเกี่ยวกับสวัสดิการที่พนักงานต้องการ และได้นำไปใช้ประโยชน์จริง โดยสวัสดิการที่มอบให้พนักงานแต่ละคนอาจแตกต่างกัน ขึ้นกับความจำเป็นของพนักงาน (Flexible benefits plans)

ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีระดับอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรในลำดับที่ 4 และมีระดับคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรสามารถพัฒนาด้านนี้เพิ่มเติมได้ โดยระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยสามารถทำเป็นแผนในระยะสั้นได้ เช่น สนับสนุนการอบรม สัมมนา การประชุม รวมถึงการศึกษาต่อ เพื่อให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองและก้าวหน้าในวิชาชีพ นอกจากนี้ยังควรมีแผนในระยะยาว โดยจัดให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจนให้กับพนักงาน มีการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยการปรับเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาตามความสามารถของพนักงาน

5.3.3 ข้อเสนอแนะด้านการบริหารองค์กร

ตารางที่ 5.14 แสดงขนาดอิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพัน องค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย และระดับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	ลำดับของอิทธิพล	ระดับคะแนน
บรรยากาศในองค์กร	1	สูง
โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	2	สูง
ภาวะผู้นำ	3	ปานกลาง
คุณภาพชีวิต	4	สูง
การบริหารค่าตอบแทน	5	ปานกลาง

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรในภาพรวม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 5 ตัวแปรย่อยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ บรรยากาศในองค์กร, โอกาสในการพัฒนา และก้าวหน้าในงาน, ภาวะผู้นำ, คุณภาพชีวิต และการบริหารค่าตอบแทน โดยองค์กรควรมุ่งเน้นไป

ที่บรรยากาศในองค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน และภาวะผู้นำ, คุณภาพชีวิต, การบริหารค่าตอบแทน ตามลำดับ หากองค์กรให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้ง 5 ด้านเหล่านี้มากเท่าไรจะยิ่งส่งผลให้เกสซกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

ด้านบรรยากาศในองค์กร เป็นปัจจัยที่พนักงานคิดว่าเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุด โดยมีระดับอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรในลำดับที่ 1 และมีระดับคะแนนอยู่ในระดับสูง แสดงว่าด้านนี้องค์กรสามารถจัดการได้ดี และควรรักษาไว้ต่อไป นอกจากนี้องค์กรยังสามารถพัฒนาปัจจัยด้านนี้ให้ดีขึ้นได้ เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยองค์กรควรมีการจัดสรรและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอพร้อมใช้งาน ดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เช่น มีแสงสว่างในทุกที่ของโรงพยาบาล ติดตั้งกล้องวงจรปิด และมีหน่วยดูแลรักษาความปลอดภัย นอกจากนี้ควรดูแลจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เช่น การรักษาความสะอาด ความน่าอยู่

โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานรองลงมา โดยมีระดับอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในลำดับที่ 2 และมีระดับคะแนนอยู่ในระดับสูง แสดงว่าด้านนี้องค์กรสามารถจัดการได้ดี และควรรักษาไว้ต่อไป นอกจากนี้องค์กรยังสามารถพัฒนาปัจจัยด้านนี้ให้ดีขึ้นได้ องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยอนุญาตให้พนักงานสามารถโยกย้ายตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้งานในตำแหน่งอื่นได้ รวมถึงเป็นการพัฒนาความสามารถของพนักงานด้วย เช่น เกสซกรห้องยาผู้ป่วยนอกสามารถขอย้ายแผนกเพื่อไปทำหน้าที่เป็นเกสซกรฝ่ายการผลิตแทนได้ นอกจากนี้องค์กรควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมหรือให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานสำหรับการฝึกอบรม สัมมนา การเข้าร่วมกิจกรรมเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะในการทำงาน สำหรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสามารถจัดทำเป็นแผนในระยะยาวได้ โดยองค์กรควรมีการจัดสรรตำแหน่งที่เพียงพอแก่ความก้าวหน้าของพนักงาน เช่น มีตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าแผนกเกสซกรกรรม ตำแหน่งเกสซกรอาวุโส ตำแหน่งเกสซกรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นต้น

ด้านภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานลำดับที่ 3 และมีระดับคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าองค์กรสามารถพัฒนาทั้งสองด้านนี้เพิ่มเติมได้ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สำหรับคนเจเนอเรชั่นวาย กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) ได้กล่าวไว้ว่า หัวหน้างานควรมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จะได้รับการยอมรับนับถือจากเจเนอเรชั่นวายมากกว่าการใช้ระบบอาวุโส ควรยอมรับฟังความคิดเห็นของคนเจเนอเรชั่นวายอย่างตั้งใจและจริงใจ ติดตามการทำงานอย่างห่าง ๆ ควบคุมการทำงานให้น้อย มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน พร้อมทั้งสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นได้ ดังนั้นองค์กรควรมีการคัดเลือกผู้บริหารในองค์กรที่มีความเหมาะสม

โดยเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นแก่พนักงานได้ และมีการเปิดรับฟังข้อคิดเห็น รวมถึงมีจริยธรรมในจิตใจ โดยอาจจะให้ผู้บริหารเข้าอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความเข้าใจในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น

คุณภาพชีวิต เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานลำดับที่ 4 และมีระดับคะแนนอยู่ในระดับสูง แสดงว่าด้านนี้องค์กรสามารถจัดการได้ดี และควรรักษาไว้ต่อไป นอกจากนี้ องค์กรยังสามารถพัฒนาปัจจัยด้านนี้ให้ดีขึ้นได้ โดยควรมีทำแผนในระยะยาว เพื่อวางแผนการจัดสรรกำลังคนให้เพียงพอกับภาระงาน ควรกำหนดระยะเวลาการทำงานที่ชัดเจน เช่น ไม่ควรให้พนักงานขึ้นเวรต่อเนื่องติดต่อกันกี่วัน กี่ชั่วโมง เป็นต้น ทำให้พนักงานสามารถมีเวลาเพียงพอกับชีวิตส่วนตัว และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้ องค์กรควรจัดตั้งหน่วยงานที่รับปรึกษาปัญหาทางด้านจิตใจของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถมีแนวทางในการแก้ไขปัญหา รวมถึงมีคนคอยรับฟังปัญหาต่าง ๆ ของพนักงาน ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดของพนักงานได้

การบริหารค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานลำดับที่ 5 และมีระดับคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าองค์กรสามารถพัฒนาทั้งสองด้านนี้เพิ่มเติมได้ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น โดยพนักงานมีความคิดเห็นเรื่ององค์กรมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมระดับคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น ควรมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมตามความสามารถของพนักงานแต่ละคน สามารถทำเป็นแผนในระยะยาวได้โดยปรับขึ้นเป็นเปอร์เซ็นต์ตามผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถทำได้ควบคู่กับการประเมินผลงานของพนักงาน ควรมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน เช่น ใช้วิธี Behaviorally anchored Rating Scale หรือ 360-Degree Feedback เป็นต้น นอกจากนี้ องค์กรควรมีการบริหารจัดการให้พนักงานรับรู้ถึงผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานอย่างยุติธรรม และเหมาะสม สำหรับฐานเงินเดือนของเกสซ์กรถือได้ว่าค่อนข้างสูงอยู่แล้ว หากองค์กรต้องการดูแลเรื่องค่าตอบแทน อาจทำได้โดยปรับเพิ่มค่าเวรล่วงเวลาให้กับเกสซ์กร

5.4 ข้อจำกัดในการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Method) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability method) ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ อาจไม่สามารถอ้างอิงไปสู่ประชากรได้ เพราะกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ อาจไม่มีการกระจายไปตามทุก ๆ โรงพยาบาล
2. งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดเรื่องระยะเวลาที่ทำการวิจัย ทำให้ไม่สามารถเก็บกลุ่มตัวอย่างได้มากเท่าที่ควร

3. งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเภสัชกร เจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร จึงไม่สามารถนำไปใช้อ้างอิงถึง เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสายงานอื่นได้

5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรจะมีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) หรือ สัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้มุมมองและข้อมูลที่ครบถ้วน เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ในตัวแปรต้นที่อาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร เพิ่มมากขึ้น เช่น ตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้ สถานภาพสมรส เป็นต้น
3. ควรวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กับประชากรในกลุ่มอื่น เพิ่มเติม เช่น พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นบี และพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ เพื่อเป็นการขยายมุมมองในการวิจัย และเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เจเนอเรชั่นต่าง ๆ
4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจากโรงพยาบาลทั้งสองกลุ่มนี้มีวัฒนธรรม และการดำเนินงานที่แตกต่างกัน เพื่อให้มีความเข้าใจเฉพาะกลุ่มประชากรมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กฤษดา มังคะตา. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- กั้ววาน ขอดวิศิษฐ์ศักดิ์. (2554). การสร้างความผูกพันของพนักงาน โดยแนวคิดองค์การแห่งความสุข ในกลุ่มคน Gen-Y. *WMS Journal of Management*, 3(2), 1-10.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2558). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย. การประชุมวิชาการระดับชาตินานาชาติครั้งที่ 11 (น. 648-657). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีปทุม, คณะบริหารธุรกิจ.
- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). เจนเนอเรชั่นวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. *วารสารสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์*, 2(1), 15-27.
- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูน ซิงเคนเก็น จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.
- จิตติพร วิชิต. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้าน ลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งใน ประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัย มหิดล.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ : ก. พลพิมพ์.
- ชาญณรงค์ วงศ์วิชัย. (2559). *กำลังคนสุขภาพในฐานะแรงงาน : ปัญหาและทางออกของระบบสุขภาพ ไทย*. เข้าถึงเมื่อ 2 มิถุนายน 2562. <https://www.hfocus.org/content/2016/04/12004>
- ชานนท์ ศิริธร. (2555). การเปิดรับสื่อและการยอมรับนวัตกรรมของผู้บริโภคเจนเอเรชั่นเอ็กซ์และเจ นเอเรชั่นวาย. *Journal of Public Relations and Advertising*, 5(2), 111-130.
- ดาวิณี แสงลี. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชัยกิตติ์ จันทรัมย์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรคดิง จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ชัยญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 7 ในปีงบประมาณ 2548. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เนาวรัตน์ เจริญสุข, ปิยธิดา ตริเศษ และวงเดือน ปันดี. (2554). แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ, 27(2), 1-15.
- บีแอลที Bangkok. (2561). มนุษย์เงินเดือนกรุงเทพฯ ผูกพันต่อองค์กรต่ำ ย้ายงานบ่อย. เข้าถึงเมื่อ 2 มิถุนายน 2562. <http://www.bltbangkok.com/WorkWell/มนุษย์เงินเดือนกรุงเทพฯผูกพันต่อองค์กรต่ำย้ายงานบ่อย>.
- ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ, ปิยธิดา ตริเศษ, พิระ ศรีกรศรีนิจิตร และสุจิตรา นิลเลิศ. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ. วารสารพยาบาลทหารบก, 11(2), 26-33.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2561). แหล่งทุน 8 โรงพยาบาลใหม่ ซีพี สหพัฒน์ เปิดศึกแย่งหมอ. เข้าถึงเมื่อ 2 มิถุนายน 2562. <https://www.prachachat.net/marketing/news-199759>
- ปฤณพร บุญรังสี และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). อิทธิพลของความท้าทายและการมอบอำนาจ ร่วมกับการคล้อยตามในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(2), 810-829
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความหมายทฤษฎีวิธีวิจัยการวัดและงานวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิมพ์พิสุทธิ ตั้งฤกษ์วราสกุล. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของทีมของพนักงานธนาคารกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- แพรวดาว พงศาจารุ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลช่วงอายุเจนเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัชดาภรณ์ เคนพงษ์พันธ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- เรือนขวัญ อยู่สบาย และกิริติกร บุญส่ง. (2560). การศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานตามเกณฑ์ช่วงอายุ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทธุรกิจเฟอร์นิเจอร์ ABC. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 9(1), 121-134
- ลลิตา พรรณพนาวัลย์. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรภกร แซ่ปึง. (2560). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพสาธารณสุขกลุ่มต่าง ๆ ที่มีสถานภาพการจ้างงานแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2562). โรงพยาบาลในประเทศไทย. เข้าถึงเมื่อ 2 มิถุนายน 2562. <https://th.wikipedia.org/wiki/โรงพยาบาลในประเทศไทย>
- สมจิตต์ ตันสกุล. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเวชภัณฑ์. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สมศักดิ์ ปิตตานัง. (2555). ความผูกพันขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน. การค้นคว้าอิสระปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สายพิณ สายคำ และพีระศักดิ์ ศรีฤาษา. (2552). บรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารเภสัชกรรมไทย, 1(1), 71-83.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตสาทรและอโศก. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- เสาวลักษณ์ รำเพยพล. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). การวิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 11(2), 75-79.
- อรวรรณ เครือเป้น, ปิยธิดา ศรีเดช และวงเดือน ปั่นดี. (2556). ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลราชชนนี กรุงเทพ*, 29(2), 11-19.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Homans, G. C. (1974). *Social behavior: Its elementary forms* (Revised ed.). Oxford, England: Harcourt Brace Jovanovich.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 12, 10-24.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative science quarterly*, 16(2).
- Steers, R. M. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. *Administrative Science Quarterly*, p.22, p.46-56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). Work and motivation: some concluding observations. *Motivation and work behavior*, 1991, 573-582.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามงานวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรเจเนอรัลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเภสัชกรเจเนอรัลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทางผู้จัดทำใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถูกรักษาไว้เป็นความลับและจะถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยเท่านั้น ทางคณะผู้จัดทำขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

แบบสอบถามจะถูกแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบริหารองค์กร

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

ท่านเกิดในปีพ.ศ. 2521- 2540 ใช่หรือไม่

ใช่ (กรุณาทำแบบสอบถามถัดไป)

ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

เพศ

ชาย

หญิง

ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

สถานภาพ

- โสด สมรส แยกกันอยู่

ระยะเวลาที่ร่วมงานองค์กร

- น้อยกว่า 1 ปี 1 ถึง 3 ปี
 3 ปีขึ้นไป ถึง 5 ปี 5 ปีขึ้นไป

ระดับรายได้ต่อเดือน

- น้อยกว่า 15,000 บาท 15,000 ถึง 30,000 บาท
 30,001 – 50,000 บาท มากกว่า 50,000 บาท

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่างที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว (จากงานวิจัย ลลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความมีอิสระในการทำงาน					
1. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง					
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
3. หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด					
ความหลากหลายของงาน					
4. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลายๆ ด้านประกอบกัน					
5. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย					
6. ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ					

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ควมมีเอกลักษณ์ของงาน					
7. ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น					
8. งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน					
9. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม					
ผลป้อนกลับของงาน					
10. ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงานท่านจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า					
11. ผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ					
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
12. การทำงานในองค์กรของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ					
13. จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ					
14. งานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกองค์กร					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่าง ที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว (จากงานวิจัย สลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร					
1. ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร					
2. ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ					
3. หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้					
4. องค์กรที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับ พนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว					
5. ตั้งแต่ท่านทำงานในองค์กรนี้ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้					
6. ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย					
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร					
7. ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้					
8. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน					
9. ทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม					
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร					
10. เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี					

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
11. เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ทางองค์กรยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอ					
12. ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี					
13. องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่าง ที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว (จากงานวิจัย จิตติพร วิษัฒ, 2561)

ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ภาวะผู้นำ (Leadership)					
1. ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้					
2. ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงานยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์					
3. ผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง					
วัฒนธรรมองค์กร (Culture)					
4. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
5. องค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน					

ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
6 องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและธำรงให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหน่วยงาน					
การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)					
7. องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม					
8 องค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม					
9. องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม					
คุณภาพชีวิต (Quality of Life)					
10. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทางที่ดี					
11. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ					
12. องค์กรของท่านให้ความสำคัญ และสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุล (Work life balance)					
บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)					
13. องค์กรของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ					
14. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม					
15. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความน่าอยู่ ความสะอาดความสวยงาม เป็นต้น					

ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน					
16. องค์กรของท่านให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในการทำงาน					
17. องค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน					

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่าง ที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว (จากงานวิจัย จิตติพร วิชิต, 2561)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Says)					
1. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้					
2. ท่านพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น					
3. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอ เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางที่ดี					
4. ท่านจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด					
5. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอเมื่อองค์กรพัฒนาไปในทางที่ดี					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay)					
6. ท่านมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร อย่างแท้จริง					
7. ท่านคิดว่าตัวเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงาน องค์กรนี้					
8. ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่าจะ ได้รับ โอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่า					
9. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดชีวิต การทำงาน					
10. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)					
11. ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่าง เต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ					
12. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและ พัฒนาองค์กรเสมอ					
13. ท่านมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงาน ขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอ					
14. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอ แม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม					
15. ท่านมีความห่วงใยในความอยู่รอดและทิศทางของ หน่วยงานเสมอ					
16. ท่านทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....