

ความผูกพันต่อองค์กรด้านสุขภาพของบุคลากร  
เจนเนอเรชั่นวาย  
The relationships between Generation Y personnel  
(Nopparatrajathanee hospital) with health organizations

ยุพาภรณ์ รัตน์สุคนธ์  
สาขาการจัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Yupaporn Ratanasukhon  
E-mail: yupapornkim@gmail.com  
Department of Management, Faculty of Business Administration,  
Ramkhamhaeng University, Thailand.  
Corresponding author

### บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านสุขภาพ 2) เพื่อศึกษาทัศนคติส่วนบุคคลของบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านสุขภาพ 3) เพื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายและทัศนคติส่วนบุคคลของบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านสุขภาพ โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติส่วนบุคคล ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านสุขภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สถิติ t-Test ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และค่าการวิเคราะห์เชิงเส้นอย่างง่าย ( Simple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายขององค์กรด้านสุขภาพที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ทำ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน

และปัจจัยด้านทัศนคติได้แก่ ต้องการให้งานเสร็จอยู่เสมอ ต้องการความสุขจากการทำงานมากกว่าสิ่งอื่น ๆ ต้องการเงินเดือนหรือค่าจ้างมากที่สุด ชอบความร่วมมือมากกว่าแข่งขัน เป็นคนที่น่าพึ่งพาและไว้วางใจได้เสมอ มีความรับผิดชอบในการทำงานสูง ต้องการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ต้องการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ชอบทำงานท้าทาย และพบสิ่งใหม่ ๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านสุขภาพ แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ความผูกพัน; เจนเนอเรชันวาย; องค์กรด้านสุขภาพ

### **Abstract**

The aims of this research are to 1) study the correlations between Generation Y personnel's personal characteristics and the impacts on their relationships with health organizations 2) study personal perspectives of Generation Y personnel that influence the relationships with health organizations 3) compare between the personal characteristics And the personal perspectives factors and their impacts on the Generation Y personnel's relationships with health organizations. This survey research required 200 Generation Y personnel of Nopparatrajathanee hospital. The survey utilized for data collection is divided into 3 parts: 1) personal characteristics; 2) personal perspectives and 3) the levels of relationships with health organizations. The data of this survey research was analyzed using frequencies, percentages, means and standard deviations. Other methods of analysis adopted were t-test, One way ANOVA and Simple Regression Analysis. The statistical significance was determined at 0.05.

The findings discovered that Generation Y personnel of health organization that have personal characteristics consist of various ages, levels of education, statuses, professional positions, average monthly incomes, lengths of service and natures of work. These factors do not result in differing relationships to health organizations.

In addition, factors relating to perspectives are desire for always completing tasks, desire to gain happiness from working more than anything else, desire for salary or payment the most, liking collaboration more than competition, being always reliable and trust worthy, having high level of responsibility, desire to display one's capability to the fullest, being enthusiastic, desire to use creativity in one's function, liking challenging job and find new issues that effecting the relationship with health organization. These factors have different implications to the relationship with the health organizations.

**Keywords:** Relationships; Generation Y; Health organizations

## บทนำ

ในโลกการทำงานปัจจุบันปฏิเสธไม่ได้ว่าคนรุ่นใหม่มีวิถีคิด และทัศนคติในการใช้ชีวิตที่แตกต่างไปจากคนยุคก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น จนทำให้หลายองค์กรมักประสบกับปัญหาในเรื่องการทำงานร่วมกับพนักงานรุ่นใหม่ และเมื่อไม่นานมานี้ มีการเผยแพร่ผลสำรวจความคิดเห็นที่น่าสนใจ เกี่ยวกับอุปสรรคดังกล่าว โดยการสำรวจความคิดเห็นนั้นมาจากทั้งองค์กร และพนักงานรุ่นใหม่ เพื่อมุ่งหวังให้เกิดความเข้าใจในมุมมองของทั้งสองฝ่ายมากขึ้นโดยในมุมมององค์กรได้ทำการสำรวจความคิดเห็นผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคลจากองค์กรต่างๆทั่วประเทศพบว่า ปัญหาที่พบจากการทำงานร่วมกับคนรุ่นใหม่ 5 ปัญหาสำคัญที่หลายองค์กรมีความเห็นตรงกันคือ

1. เปลี่ยนงานบ่อย 16.5%
2. ไม่มีความอดทนต่อแรงกดดันในการทำงานและคำวิจารณ์ 14.99%
3. ปรับตัวเข้าสู่โลกการทำงานไม่ได้ 11.55%
4. มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงเกินไป 8.69%
5. ไม่ชอบทำตามกฎระเบียบขององค์กร 8.30%

นอกจากนี้ได้มีการสำรวจความคิดเห็นของฝั่งพนักงานรุ่นใหม่ เพื่อให้เห็นอีกมุมมองหนึ่ง ในเรื่องปัญหาในโลกการทำงานในมุมมองของคนรุ่นใหม่ โดยพบว่า 5 ข้อแรกที่ส่วนใหญ่ตอบเหมือนกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานรุ่นใหม่เองก็เห็นตรงกับองค์กร และคิดว่าตนเองควรปรับปรุงแก้ไข คือ

1. ตนเองมีเป้าหมายในอนาคตไม่ชัดเจน 14.33%
2. ไม่มีความอดทนต่อแรงกดดันในการทำงานและคำวิจารณ์ 13.30%
3. มีความเชื่อมั่นในตัวเองมากเกินไป 12.60%
4. การปรับตัวเข้าสู่โลกการทำงาน 10.55%
5. เรียนรู้งานและพัฒนาตนเองให้มากขึ้น 10.01%

จากข้อมูลข้างต้นคงพอจะทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ทราบ และเข้าใจมุมมองของอีกฝ่าย ฝั่งองค์กรเองก็ต้องศึกษารวมถึงเรียนรู้พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของพนักงานรุ่นใหม่ พร้อมนำข้อมูลข้างต้นไปพิจารณาปรับใช้ในเรื่องการบริหารจัดการพนักงานรุ่นใหม่ เพื่อมุ่งใจและรักษาคนเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กร ฝั่งพนักงานรุ่นใหม่ก็นั้นก็ควรให้ความสำคัญกับปัญหาที่องค์กรได้กล่าวมา ตลอดจนต้องรู้จักอดทน เปิดใจ และปรับตัวมากขึ้นก็จะช่วยลดปัญหาดังกล่าวลงได้ และสามารถทำงานร่วมกันในองค์กรได้อย่างราบรื่นทั้งสองฝ่าย

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเงินออเรชั่นวัย
2. เพื่อศึกษาทัศนคติส่วนบุคคลของบุคลากรเงินออเรชั่นวัย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเงินออเรชั่นวัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

4. เพื่อศึกษาทัศนคติส่วนบุคคลของบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านสุขภาพ
5. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายและทัศนคติส่วนบุคคลของบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านสุขภาพ

### **สมมติฐานการวิจัย**

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรเงินเนอเรชั่นวาย มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านสุขภาพไม่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านทัศนคติที่แตกต่างกันของบุคลากรเงินเนอเรชั่นวาย มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านสุขภาพไม่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยส่วนบุคคลและทัศนคติส่วนบุคคลของบุคลากรเงินเนอเรชั่นวาย มีความผูกพันต่อองค์กรด้านสุขภาพไม่แตกต่างกัน

### **ขอบเขตของการวิจัย**

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านสุขภาพของบุคลากรเงินเนอเรชั่นวาย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ด้านประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี กำหนดค่าเบี่ยงเบน 90% ค่าความคลาดเคลื่อนประมาณการไม่เกิน 10% โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 92 คน แต่เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดจึงเก็บเพิ่มเป็นจำนวน 200 คน

2. ด้านตัวแปร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านสุขภาพของบุคลากรเงินเนอเรชั่นวาย โดยปัจจัยความผูกพันของบุคลากรเงินเนอเรชั่นวาย ประกอบด้วย 3 ส่วน 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน 2) ปัจจัยด้านทัศนคติ ประกอบด้วย 10 ข้อ ได้แก่ ชอบทำงาน ทำหายและพบสิ่งใหม่ๆ มีความรับผิดชอบในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ต้องการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ต้องการเงินเดือนหรือค่าจ้างมากที่สุด ชอบการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ต้องการให้งานเสร็จอยู่เสมอ เป็นคนที่น่าพึ่งพาและไว้วางใจได้เสมอ ต้องการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ต้องการความสุขจากการทำงานมากกว่าสิ่งอื่น ๆ

3. ด้านระยะเวลาในการวิจัย ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร นิยามศัพท์เฉพาะ จัดทำแบบสอบถาม แจกแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรม SPSS และตีความหมายที่ได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม 2562 ถึงเดือนกรกฎาคม 2562

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ที่มีผลต่อความผูกพันด้านต่างๆของบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย แล้วนำไปเป็นแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจเพื่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ดีขึ้น
2. เพื่อทราบทัศนคติส่วนบุคคลของบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านสุขภาพ นำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนางานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล
3. เพื่อทราบความแตกต่างระหว่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านทัศนคติส่วนบุคคล แล้วนำมาพัฒนาความหลากหลายของงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก

ปัจจัยองค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสิทธิภาพสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง

ทฤษฎีเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่น (Generation)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่น (Generation) หรือช่วงอายุ Zemke et al (2000) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นไว้ว่าเป็นผู้ที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกัน ผ่านประสบการณ์ ที่มีประวัติศาสตร์และภูมิหลังที่ใกล้เคียงกัน มีทัศนคติ เจตคติที่เหมือนกัน รวมถึงยังมีวิถีในการทำงานใกล้เคียงกัน ซึ่ง Glass (2007) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่าจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้คนในกลุ่มรุ่นเดียวกันมีพฤติกรรม การดำรงชีวิตที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งในปัจจุบันกลุ่มเจนเนอเรชั่นที่ยังทำงานเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) คือผู้ที่เกิดระหว่างปี ค.ศ.1980-2000 (พ.ศ. 2523-2543) เป็นผู้ที่เติบโตมาพร้อมกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารที่สามารถเข้าถึงได้อย่างง่ายดาย สะดวกและ

รวดเร็ว คนในกลุ่มนี้จึงสามารถนำเอาเทคโนโลยี รวดเร็ว คนในกลุ่มนี้จึงสามารถนำเอาเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน (Daecha Daechawattanapaisam et al., 2014) รวมถึงในการเดินทางยังสะดวกสบายเนื่องจากมียานพาหนะที่ทันสมัย แต่ผลเสียจากความสะดวก รวดเร็วของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนั้น ทำให้คนกลุ่มนี้มีความอดทนต่ำ มีความคาดหวังสูง และมี โลกส่วนตัวสูงแต่ไม่ได้รักความเป็นอิสระเท่าเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Gursoy, Maier and Chi, 2008) ด้านการทำงานสำหรับเจนเนอเรชันวายนั้นถือเป็นเรื่องที่ไม่สำคัญสำหรับพวกเขา แต่หากต้องทำงาน ปัจจัยแรกที่จะเลือกทำงานนั้น มักจะเลือกทำงานกับองค์กร (2014) อีกทั้งในยุคของเจนเนอเรชันวายได้ให้ความสำคัญกับการศึกษามากขึ้น ทำให้ค่าตอบแทนที่สูงเป็นสิ่งสำคัญ (Daecha Daechawattanapaisam et al., ให้พวกเขาได้มีโอกาสในการศึกษาสูงขึ้น

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัฐพล นิธินันท์กุลภัทร พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ในรายด้านพบว่า ด้านสถานภาพของวิชาชีพ อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน และต่ำที่สุดคือด้านเงินเดือน ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยที่แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเป็นบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์รายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบ ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ทั้งในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงานในโรงพยาบาล ระดับรายได้ต่อเดือน แผนก และตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

สมจิตต์ จันทร์เพ็ญ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงานระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบันความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ ของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงได้

## วิธีดำเนินการวิจัย

### วิธีการเก็บข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขแล้ว จำนวน 200 ชุด แจกให้กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากร Generation Yปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โดยการสุ่มแบบบังเอิญ ซึ่งดำเนินการแจกด้วยตนเองตามแผนกต่าง ๆ ดังนี้ แผนกอุบัติเหตุ ฉุกเฉินจำนวน 30 ชุดแผนกตรวจโรคทั่วไป 10 ชุด

แผนกผู้ป่วยหนักอายุรกรรม 10 ชุด แผนกการเงิน 10 ชุด แผนกนำส่ง 10 ชุดแผนกโรคหลอดเลือดสมอง 10 ชุด แผนกอายุรกรรมหญิง 10 ชุด แผนกพิเศษรวมอายุรกรรม 10 ชุด โดยใช้ระยะเวลา 10 วัน คือ ระหว่างวันที่ 6-15 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 จำนวน 100 คน และ วันที่ 1-30 มิถุนายน พ.ศ. 2562 จำนวน 100 คนโดยแจกตามแผนกต่างดังนี้ แผนกกึ่งวิกฤติอายุรกรรม 10 ชุด แผนกอายุรกรรมชาย 10 ชุด แผนกศัลยกรรม 30 ชุด แผนกเอกซเรย์ 10 ชุด แผนกเภสัชกรรม 10 ชุดแผนกบริหาร 10 ชุด แผนกนรีเวช 10 ชุด แผนกกุมารเวชกรรม 10 ชุด พร้อมอธิบายแนวทางตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่กรอกเรียบร้อยแล้วจำนวน 200 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ นำมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทุกฉบับก่อนประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อมีการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ทำ

1.2 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล

#### 2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาความทัศนคติส่วนบุคคลของบุคลากรการเงินเนอเรนวาย จะใช้สถิติ t-Test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านสุขภาพของบุคลากรการเงินเนอเรนวาย จำแนกตาม ลักษณะของบุคคล ได้แก่ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่ง ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (f-Test หรือ One-Way ANOVA) กรณีการเปรียบเทียบตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยวิธีสถิติทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเดี่ยว (Simple Regression) การวิเคราะห์ด้วยสถิติทั้ง 2 ข้อ ทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### ผลการวิจัย

#### 1. การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

1.1 บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุอยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี และน้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุน้อยกว่า 20 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และ น้อยที่สุดมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด และ น้อยที่สุดมีสถานภาพหม้าย/อยู่ร้าง ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ และ น้อยที่สุดเป็นระดับชำนาญการ มีรายได้ ระหว่าง 20,001-30,000 บาท และ น้อยที่สุดมีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 1-3 ปี พบน้อยช่วง 7-9 ปี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยใน ส่วนน้อยปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยนอก

1.2 ระดับทัศนคติของบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย ผลการวิเคราะห์ด้านบุคลากร เจนเนอเรชั่นวายกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญมากที่สุดคือ ต้องการให้งานเสร็จอยู่เสมอ ต้องการความสุขจากการทำงานมากกว่าสิ่งอื่น ๆ ต้องการเงินเดือนหรือค่าจ้างมากที่สุด ชอบการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน เป็นคนที่น่าพึ่งพาและไว้วางใจได้เสมอ มีความรับผิดชอบในการทำงานสูง ต้องการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ต้องการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ชอบทำงานท้าทายและพบสิ่งใหม่ ๆ

## 2. การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านสุขภาพของบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญมากที่สุดคือ เราจำเป็นต้องพัฒนางานคุณภาพเพื่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ หากมีผู้เข้าใจองค์กรผิด ท่านจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เข้าใจ หากมีผู้เข้าใจองค์กรของท่านในทางที่เสียหายท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทกับงานนั้นเพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ ท่านมีความสุขกับงานที่ทำ ท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งมาจากการปฏิบัติงานของท่าน ท่านคิดว่าในการทำงานนั้นพนักงานควรคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตัว เป้าหมายในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวคิดของท่าน ในสถานการณ์ปัจจุบันท่านมีความรู้สึกห่วงใยต่อความอยู่รอดและอนาคตขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่เห็นด้วยและยอมรับ

## บทสรุปและข้อเสนอแนะ

### อภิปรายผลการวิจัย

สมมุติฐานข้อที่ 1: บุคลากรที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ และ ลักษณะงาน มีผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากร เจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อองค์กรด้านสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีผลต่อการความผูกพันของบุคลากร เจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อองค์กรด้านสุขภาพไม่แตกต่างกัน



ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิด/ทฤษฎี ความเสมอภาคของ (equity theory) J.Stacy Adams ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา เช่น ประสบการณ์ อาวุโส สถานภาพ กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่นการยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้างตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการยอมรับจากหัวหน้างาน) อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ธัญญกิตต์ จันทร์ศรี พบว่า เพศ อายุ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 2: ปัจจัยด้านด้านทัศนคติส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านสุขภาพแตกต่างกันคือ ต้องการความสุข จากการทำงานมากกว่าสิ่งอื่น ๆ มีความรับผิดชอบในการทำงานสูง ต้องการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นในการทำงานชอบทำงานท้าทายและพบสิ่งใหม่ ๆ เป็นคนที่น่าพึ่งพาและไว้วางใจได้เสมอ เป็นต้น และลำดับสุดท้ายคือต้องการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

สมมุติฐานข้อที่ 3: เปรียบเทียบปัจจัยด้านทัศนคติและปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ คือ เราจำเป็นต้องพัฒนางานที่มีคุณภาพเพื่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการมากที่สุด รองลงมาหากมีผู้เข้าใจองค์กรผิดจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ ลำดับถัดมาคือ หากมีใครพุดถึงองค์กรในทางที่เสียหายจะรู้สึกไม่สบายใจ สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom (1964) อธิบายว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้รับอะไรจากการกระทำนั้นเช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นจะต้องได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่า

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิชชากร จวงพานิชย์ พบว่าผลตอบแทนรวมได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรม ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติส่วนบุคคลของบุคลากร เจนเนอเรชั่นวายมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ต้องการเงินเดือนหรือค่าจ้างมากที่สุดสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom (1964) อธิบายว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้รับอะไรจากการกระทำนั้นเช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นจะต้องได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิชชากร จวงพานิชย์ พบว่าผลตอบแทนรวมได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรม ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร

### **ข้อเสนอแนะ**

โดยนำผลวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลเพื่อจัดทำแนวปฏิบัติ นำไปทำโครงการเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเพื่อลดการลาออกของบุคลากร เจนเนอเรชั่นวาย ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้วางแผนนโยบายและแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาองค์การด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพและดียิ่งขึ้น สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานควรมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี และส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ กำหนดขอบเขตและหน้าที่ที่รับผิดชอบถูกระบุไว้อย่างชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด มีความท้าทาย และช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น

2. ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน องค์กรควรมีนโยบายในการบริหาร งานที่ชัดเจน มีระบบแผนการปฏิบัติงานขององค์กร กระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน ต่างๆอย่างชัดเจน รวมถึงกระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและมีกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมีความเหมาะสม

3. ด้านสัมพันธภาพ องค์กรควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายใน องค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานใน องค์กรได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานสามารถทำ งานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ

4. ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ องค์กรควรสนับสนุนบุคลากรที่ทำ งานที่ได้รับ มอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงาน ควรได้รับการยอมรับนับ ถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่ จากบุคลากรภายใน หน่วยงาน ได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วง ได้รับความ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเป็นທີ່ปรึกษาจากผู้ร่วมงานในงานที่รับผิดชอบ ทำให้รู้สึกว่าการที่ ปฏิบัติอยู่ ช่วยให้มีความกระตือรือร้นและได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น

5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรควรมีการปรับปรุงและจัดนโยบายจ่ายค่าตอบแทน และการให้สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสมและชัดเจน เพื่อให้ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมี ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและอายุปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและคุณภาพผลงาน (ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ความสามารถเฉพาะ) มีส่วนสำคัญต่อค่าตอบแทนควรอยู่ในเกณฑ์ มาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานหรือบริษัทอื่น ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาล ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ค่าเล่าเรียนบุตร ประกันสุขภาพ เป็นต้น ที่จัดให้ มีความยุติธรรมและเหมาะสม

6. ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน องค์กรควรมีจัดทำ นโยบาย เกี่ยวกับการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ การประเมินที่มีประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความ ถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมี ความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ รวมถึงมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนา

ศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่/การผลิตผลงานทางวิชาการ/เอกสาร/งานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ๆ มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ และการพัฒนาและการเรียนรู้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และนำมาใช้ในองค์กร เพื่อให้ได้เปรียบคู่แข่งขันในองค์กรควรจัดให้มีการฝึกทักษะ เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานท่ามกลางการปฏิบัติจริง ระบบการทำงานที่สนับสนุนช่วยเหลือกัน ทั้งตำแหน่งงานที่ต้องปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ซับซ้อนที่เป็นงานเฉพาะทางที่ต้องมีทักษะในงานนั้น ๆ อาจจับคู่พี่เลี้ยงระหว่างเจ้าหน้าที่เดิมกับเจ้าหน้าที่ใหม่ ทั้งยังเป็นการสืบทอดอุดมการณ์การทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ใหม่ ส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่และแสดงออกโดยประจักษ์ว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดจากผลงานของบุคลากร โดยมีผลการประเมินชัดเจนตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเอง จากเพื่อนร่วมงาน ผลการดำเนินงานของส่วนงานต้นสังกัด โดยไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่

7. ด้านการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรด้านสุขภาพมีการทำงานเป็นทีมสูง เพื่อให้ปฏิบัติงานตามภารกิจของส่วนงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของส่วนงานที่กำหนด

8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ควรการจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ และควรครอบคลุมถึงครอบครัวของเจ้าหน้าที่ พ่อ แม่ สามี ภรรยา และบุตร

9. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บริหารควรแสดงออกถึงการให้ความสำคัญแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

10. ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ ปัจจุบันสื่อสารมวลชนมีบทบาทและเกี่ยวข้องอย่างมากในการทำงานขององค์กร งานเกี่ยวข้องขององค์กรด้านสุขภาพ เช่น การเผยแพร่ภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในทางที่ไม่ดีและไม่ถูกต้อง เมื่อเกิดปัญหาสื่อมวลชนนำไปสื่อสารกับสังคมในวงกว้าง ปัญหาอาจเกิดจากเจ้าหน้าที่ด้วยเหตุสุดวิสัย หรือความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ องค์กรควรมีหลักเกณฑ์วิธีการดำเนินการแก้ไข หาสาเหตุข้อเท็จจริงของปัญหาอย่างเร่งด่วน ควรมีทีมดูแลและเยียวยาไม่ควรปล่อยให้เจ้าหน้าที่เผชิญปัญหาโดยลำพัง

โดยมีข้อเสนอแนะทั่วไปดังนี้

1. หัวหน้างานจะต้องตระหนักว่าความเสมอภาคเป็นเพียงการรับรู้ของพนักงาน ซึ่งอาจไม่ถูกต้องก็ได้ หัวหน้างานอาจทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเสมอภาคหรือความไม่เสมอภาคได้ เช่น หัวหน้าบางคนมีพนักงานที่ตัวเองโปรดปรานเป็นคนใกล้ชิด ได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ในขณะที่ละเลยต่อคนอื่น ๆ เป็นต้น

2. การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลต้องมีความเหมาะสม ถ้าหากพนักงานรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างลำเอียง จะเกิดปัญหาการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจขึ้น

3. ผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพสูงต้องได้รับการตอบแทนหรือรางวัล แต่พนักงานต้องมีความเข้าใจว่าเขาควรใช้ความสามารถหรือตัวบ่อนในระดับใดเพื่อบรรลุถึงผลที่ต้องการ

## เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2562). GenY Gen Me ผู้กุมชะตาโลก. สืบค้น 14 มิถุนายน 2562, จาก <https://www.dms.go.th/news/view.asp?1251>
- งานอาจพังถ้ายังมีปัญหาเหล่านี้ใน office. (2562). สืบค้น 14 มิถุนายน 2562, จาก <https://maketeonline.co./archives/75951>
- จันทนา แสนสุข. (2559). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ทริปปรินท์กรุ๊ป.
- ชนนิกานต์ บุญเพ็ง. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานรุ่นเก่า (Baby Boomer) และกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y) (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ชลลดา อรุณสันติโจนี. (2557). บรรยากาศขององค์กรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกพันในงานของพนักงานเจนวาย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวาพร เป็นกล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมมศรี. (2560). การจัดการความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท ครีเอชั่น จำกัด.
- ชูชัย สมितिไกร, และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(2), 655-667.
- ณัฐพรรณ ชาญธิญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ถลันชนันท์ บุตรขุนทอง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทำความเข้าใจกับคนต่างรุ่น เจนเนอเรชั่น. (2562). สืบค้น 14 มิถุนายน 2562, จาก [https://www.hiso.or.th/hiso/picture/Report health2016/thai2016-3pdf](https://www.hiso.or.th/hiso/picture/Report%20health2016/thai2016-3pdf)