

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน เขต
กรุงเทพมหานคร

FACTORS RELATING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF GENERATION Y EMPLOYEE
PRIVATE COMPANIES IN BANGKOK

ณัชชา ช้างฤกษ์¹

แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม วิเคราะห์ผล ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า พบว่าพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.76 และ 3.73 ตามลำดับ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 และมีความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับ ความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หมายเหตุ : คำสำคัญ (Key Words) ได้แก่ (1) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน (2) ความผูกพันต่อองค์กร

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² รองศาสตราจารย์,ดร. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this study are to study the factors relating organizational commitment General Y employees in private organizations in Bangkok. Participants are 400 Generation Y employees in private organizations in Bangkok, filled in the questionnaire. Result analysis by frequency, percentage, mean, standard deviation and analysis of Pearson correlation coefficients. The findings reveal that Generation Y employees in private organizations in Bangkok, rather focus on motivation factors and hygiene factors in high level with an average value of 3.76 and 3.73 respectively. The opinion about organizational commitment is in high level with an average value of 3.64 and there is a correlation between motivation factors, hygiene factors and organizational commitment of Generation Y employees in private organizations in Bangkok. There were positive relationships at the 0.01 level of significance

Keywords : (1) Factor affecting the engagement (2) organizational commitment

* This article is compiled from the independent study of The Factors Relating Organizational Commitment General Y employees in Private Organizations in Bangkok

¹ Masters student of Faculty of Business Administration (Management) RamKahmhaeng University

² Associate Professor, Dr. of Faculty of Business Administration RamKahmhaeng University

บทนำ

ในสังคมปัจจุบัน เจเนอเรชันวาย(Generation-Y) เป็นกลุ่มประชากรกลุ่มหนึ่งที่มีขนาดใหญ่ที่สุดและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมมากที่สุด เจเนอเรชันวาย เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เกิดระหว่าง ปีพุทธศักราช 2524-2537(Luthans,2011) ซึ่งเติบโตขึ้นมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคปัจจุบัน ที่เรียกได้ว่าเป็นสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีความเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี รวมถึงค่านิยมที่แตกต่างไปจากคนรุ่นก่อน มีงานวิจัยและบทความจำนวนมากไม่น้อยที่ศึกษาพฤติกรรม ทักษะของเจเนอเรชันวาย มีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว(อภิวิฑูมิ พิมลแสงสุริยา ,2553) แต่มักจะมีความมุ่งมั่นและมีสมาธิในการทำงานและมีความอดทนน้อยลง (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล,2552) อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับความสุขในชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ ต้องการที่จะใช้ชีวิตอย่างสมดุล เนื่องจากทัศนคติที่เปลี่ยนไปของ เจเนอเรชันวาย ที่ต้องการปรับสมดุลจึงมีความต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน

งานวิจัยนี้ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันที่มีพนักงานเจเนอเรชันวายเข้ามามีบทบาทสำคัญและทำงานในองค์กรเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่จะสามารถแก้ไขปัญหาการลาออก และเข้าใจถึงลักษณะ ทักษะของพนักงานเจเนอเรชันวาย และให้เข้าใจถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเอกชนที่เกิดในช่วงระหว่าง พ.ศ.2524-2537 พนักงานในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายของบริษัท ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการ สถานะและความมั่นคง สภาพการทำงานและความปลอดภัย

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ขอบเขตด้านระยะเวลา กำหนดระยะเวลาดำเนินการระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2562 ถึง เดือน เมษายน พ.ศ. 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อมูลจากการวิจัยเรื่องนี้เป็นแนวทางให้ห้องค์การนำไปแก้ไขปัญา ปรับปรุงและพัฒนาองค์การเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ และเป็นส่วนช่วยให้องค์การสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การได้ตลอดไป

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในองค์การเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ความหมายของเจเนอเรชั่น

Glass (2007 อ้างถึงใน สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์,2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่างในเวลาเดียว ละเอียดประสบการณ์ดังกล่าวได้หล่อหลอมกลุ่มคนนั้นๆ ให้มีทัศนคติ นิสัยที่คล้ายคลึงกัน

Lyons (1952 อ้างถึงในศุทธกานต์ มิตรกุล,2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจเนอเรชั่น หมายถึง การแบ่งคนออกเป็นกลุ่มย่อยโดยพิจารณาจากช่วงเกิดและเหตุการณ์สำคัญ คนที่อยู่ในเจเนอเรชั่นเดียวกันจะมีลักษณะเฉพาะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งแต่ละเจเนอเรชั่นจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน
แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชั่น

เจเนอเรชั่นวาย(GenerationY) หรือยุค Millennial คือ กลุ่มคนที่เกิดในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2525-2548 คนกลุ่มนี้เติบโตขึ้นมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและค่านิยมที่แตกต่างกันระหว่างรุ่นปู่ย่าตายายกับรุ่นพ่อแม่ แต่ก็รับเอาความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตเข้ามาแทรกอยู่ในการดำรงชีวิต ยุคนี้จะเป็นยุคที่เศรษฐกิจกำลังเติบโตเป็นอย่างมาก ทำให้พ่อแม่ที่ค่อนข้างจะประสบความสำเร็จในชีวิต จะดูแลเอาใจใส่ลูกๆเป็นอย่างดี เด็กยุคนี้จึงถูกตามใจตั้งแต่ยังเล็ก ซึ่งคนเจเนอเรชั่นนี้มักมีความสร้างสรรค์ สามารถทำงานได้หลากหลายด้าน แต่ไม่ค่อยมีความอดทน ชอบทำงานเป็นทีม ไม่ชอบความเสี่ยง รักอิสระ(Strauss&Howe,2007)

ความหมายของแรงจูงใจ

Robert Kreitner (2010 อ้างถึงใน สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์,2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้น ให้เกิดพฤติกรรมเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ได้มีการพัฒนาขึ้นโดย Frederick Herzberg ซึ่งเสนอแนะว่า ความพึงพอใจในการทำงาน จะประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ(Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ(Dissatisfaction) ไปยังการไม่มี ความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือสามารถกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย(1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น

ในการทำงาน และ (2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน(กมลพร กัลยาณมิตร,2559) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน(Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ซึ่งประกอบไปด้วย

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน(Achievement)
- 1.2 การได้รับการยอมรับ(Recognition)
- 1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(Advancement)หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth)
- 1.4 ลักษณะงานที่ทำ(Work Itself)
- 1.5 ความรับผิดชอบ(Responsibility)

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ ไม่สามารถสร้างเป็นแรงจูงใจได้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งถ้าหากไม่สามารถให้ได้เท่ากับความต้องการ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่

- 2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร(Company Policy and Administration)
- 2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล(Supervision)
- 2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้า(Interpersonal Relations with Supervision)
- 2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(Interpersonal Relations with Peers)
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา(Interpersonal Relations with Subordinators)
- 2.6 ตำแหน่งงาน(Status)
- 2.7 ความมั่นคงในการทำงาน(Job Security)
- 2.8 ชีวิตส่วนตัว(Personal Life)
- 2.9 สภาพการทำงาน(Working Conditions)
- 2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares)

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Herbert(1976 อ้างถึงใน ณิชชาพัชญ์,2553) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันองค์กร หมายถึง การประสานพฤติกรรมของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กร การที่พนักงานเห็นด้วยและปฏิบัติตามกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบางครั้งอาจจะต้องยอมเสียผลประโยชน์หรือเวลาส่วนตัวแก่องค์กร

Woodruffe(2006 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ ฮวดพรหม,2560)ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันองค์กร หมายถึง การที่พนักงานได้ใช้ความสามารถ สติปัญญา และทุ่มเท สำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Richard M.Steers

ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของบุคลากร ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร (วชิรวัชร งามละม่อม,2558) ประกอบด้วย

ลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร พร้อมทั้งเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดที่ตนเองจะปฏิบัติงานด้วย และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานเต็มใจที่จะเสียสละ พยายามปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร
3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร และสนับสนุนสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพพร ไตรวิจิตรศิลป์ (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเอกชน กรณีศึกษา พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในองค์กรเอกชนเขตสาทร และอโศก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานองค์กรเอกชน ช่วงอายุ เจเนอเรชั่นวาย ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2520 ถึง พ.ศ. 2537 ในเขตสาทรและอโศก จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000-30,000 บาทและปฏิบัติหน้าที่ในแผนกฝ่ายการขายและการตลาด ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ ผลการศึกษาพบว่า เมื่อได้ทำการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรพบว่าด้านระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่มากกว่า จะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่น้อยกว่า ในปัจจัยด้าน เพศ ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายของบริษัทและบริหารงาน การให้คำปรึกษาหารือและเทคนิคการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รางวัลและผลตอบแทน สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่พนักงานเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้เพื่อการเก็บข้อมูลในส่วนของปัจจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ของคอคแรน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม(Questionnaire) ซึ่งทดสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ในภาคสนามกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรของการศึกษาที่มีกลุ่มตัวอย่างจริงของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์พบว่า ผลการวิเคราะห์ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าเท่ากับ 0.961

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้วยสถิติ t-test สำหรับคุณลักษณะของประชากรที่แบ่งได้ 2 กลุ่ม และสถิติ one-way ANOVA สำหรับคุณลักษณะของประชากรที่แบ่งได้ 3 กลุ่มขึ้นไปจากนั้นทำการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis)

ผลการวิจัย

พนักงานเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ เป็นพนักงานรุ่นใหม่ภายในองค์กร ที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรมาในระยะเวลาไม่เกิน 3 ปี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และได้รับเงินเดือนในการทำงานฝ่ายการขายและการตลาด เป็นเงิน 15,000-25,000 บาท ซึ่งให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.76 และ 3.73 ตามลำดับ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 และมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับ ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

พนักงานเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องมาจากกฎระเบียบขององค์กรไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติตามของทั้งสองเพศ

พนักงานเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้ง เนื่องมาจากการที่พนักงานได้รับมอบหมายหน้าที่ที่มีความเหมาะสมกับเพศของตนเอง ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของตนเหมือนกัน

พนักงานเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก แตกต่างกันเนื่องมาจากการที่ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ได้รับมอบหมายงาน และหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า

พนักงานเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อ

องค์การ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
เนื่องมาจากในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งงานมีความถนัดเฉพาะทางและเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่

พนักงานเจเนอเรชันวายในองค์การเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความ
ผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ไม่แตกต่างกัน ที่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องมาจาก กฎระเบียบข้อบังคับของแต่ละองค์การจะครอบคลุมพนักงานทุกคนภายในองค์การไม่
แตกต่างกัน

พนักงานเจเนอเรชันวายในองค์การเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความ
ผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก
แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องมาจากความต้องการในเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการของ
พนักงานมีความต้องการที่จะได้รับเพิ่มมากขึ้นจากเดิมตลอด

พนักงานเจเนอเรชันวายในองค์การเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความ
ผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง

พนักงานเจเนอเรชันวายในองค์การเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน
มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็น
สมาชิก แตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์การเอกชน เขต

กรุงเทพมหานคร พบว่า

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์การ
เอกชน สอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ ไตรวิจิตรศิลป์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การเอกชน กรณีศึกษาพนักงานเจเนอเรชันวาย ในองค์การเอกชน เขต
สาทรและอโศก พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
องค์การ

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์การ
เอกชน และหากพิจารณาระดับความคิดเห็น พบว่า การได้รับกำลังใจและความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการ
ทำงาน จะเป็นข้อคำถามที่ได้ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมากที่สุดของปัจจัยจูงใจ จึงทำให้เห็นว่า ในการปฏิบัติงาน
และการสร้างความผูกพันให้พนักงานเจเนอเรชันวาย การที่พนักงานได้รับความช่วยเหลือและให้กำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ
อย่างหนึ่งที่ควรพึงมีภายในองค์การ

ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์การเอกชน หาก
พิจารณาระดับความคิดเห็น พบว่า ระดับความคิดเห็นของคำถามอยู่ในระดับมาก แต่มีระดับความสัมพันธ์กับความ
ผูกพันในระดับต่ำถึงปานกลาง อาจมีสาเหตุมาจากการที่ ลักษณะงาน รวมถึงแผนปฏิบัติงานนั้นไม่เหมาะสมกับการ
ทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์การเอกชน
สอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับงานวิจัย จิระพร จันทภาโส(2558) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีกับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน และหากพิจารณาระดับความคิดเห็นรายข้อ นั้น จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกข้อคำถาม

3. ปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ปัจจัยด้านนโยบายของบริษัทมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน สอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ ไตรวิจิตรศิลป์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเอกชน กรณีศึกษาพนักงานเจเนอเรชันวาย ในองค์กรเอกชน เขตสาทรและโอโศก พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน สอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา ห่วงเทศ(2558)ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน ปัจจัยค่าจูงใจด้านค่าตอบแทนสวัสดิการนั้นที่พนักงานเจเนอเรชันวายได้รับนั้น อาจไม่เพียงพอ หรือไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่มี และปริมาณงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนสวัสดิการอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่จะสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับของพนักงานเจเนอเรชันวายได้เหมาะสมที่สุด

ปัจจัยด้านสถานะและความมั่นคง ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน ปัจจัยค่าจูงใจ ด้านสถานะและความมั่นคงนี้อาจเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้พนักงานเจเนอเรชันวาย ต้องการที่จะลาออก หรือการปรับเปลี่ยนงานได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเจเนอเรชันวาย เพียงกลุ่มเดียวควรมีการเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม เช่น พนักงานเจเนอเรชันเอกซ์ (Generation X) เป็นต้น

2. การศึกษาเป็นการเลือกพนักงานกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเอกชนควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีเฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น พนักงานเอกชนในองค์กรของประเทศไทยหรือองค์กรต่างชาติรวมไปถึงควรมีการศึกษา กลุ่มตัวอย่างเพื่อเปรียบเทียบกลุ่มพนักงานเอกชนและหน่วยงานราชการ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ควรมีการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยในด้านอื่นๆ เช่น สถานการณ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพิ่มเติม เพื่อนำมาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มอบโอกาสให้ได้ศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการเรียน

ขอขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบคุณพนักงานเจ้าหน้าที่ของกองการเอกชน เขตกรุงเทพมหานครทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่านที่ได้มอบความรู้ให้คำปรึกษาแนะนำ และอบรมสั่งสอน ทำให้มีความรู้ และผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับทั้งหมดนี้ไปใช้กับการทำงานในอนาคตต่อไป

ณัชชา ช้องฤกษ์

บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). *แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ*. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) 6 ปีที่ ฉบับที่3 กันยายน-ธันวาคม 2559
- ณัชชาพัชญา จินตนา. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายวันกรณีศึกษา บริษัททวินส์เปเซียล :จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). *การบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM)*. กรุงเทพฯ สถาบัน :TDRM.
- ศิริรัตน์ ฮวดพรหม. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจ้าหน้าที่ในเขตกรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระ). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุทธกานต์ มิตรกุล และอนันต์ชัย คงจันทร์. (2559). *ศึกษาเรื่องเจเนอเรชันวายในองค์กร การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กร*. วารสารวิทยาการจัดการ,33(1), 51-71.
- สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2552). *การรับรู้คุณลักษณะของเจเนอเรชันวายและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่างเจเนอเรชันต่างๆในองค์กร*. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 31(121), 1-25.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา. (2553). *รับมือกับคน Gen Y*. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ
10 มกราคม 2562 เข้าถึงจาก <http://www.orchidslingshot.com/modx/index.php?id=1357>

Books and Book Articles

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. 12nd ed. Singapore: The McGraw-Hill
Companies.

Howe, N., & Strauss, W. (2007). *The next 20 years: how customer and workforce
attitudes will evolve*. Harvard Business Review, 85