

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Gen Y
ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร
Factors Affecting Engagement of Employees of Gen Y Private Companies
in Bangkok Province

ณัฐพัชร ศรีวิลัย
โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Natthapat Srivilai
MBA In Industrial Ramkhamhaeng University
Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร 2) แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร 3) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ประชากรกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชน Gen Y ที่ทำงานอยู่ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสร้างขึ้นมีระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-Test: One-way ANOVAs) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของพนักงานในองค์กรที่มีความแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจนั้นมีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยมีปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในการทำงาน จะมีผลกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีปัจจัยด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และสถานะของอาชีพ จะมีผลกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) Demographic factors affecting employee engagement in the organization 2) Work motivation affecting employee engagement in the organization 3) Employee motivation. in the organization The sample group used in this study was a population of 400 Gen Y private company employees working in Bangkok. The research tool was a questionnaire, which the researcher created with a level of confidence equal to 0.95 The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. T-tests, F-Tests (One-way ANOVAs), and Pearson Correlation Coefficients.

The research results of the research as follows:

1. Demographic factors of employees in different organizations It was found that employees with gender, age, status, length of service and different levels of education will have a relationship with the organization that is not different.

2. Motivation for working with motivation factors affecting employee engagement in the organization. It was found that the work motivation in the motivating factor affects the engagement of employees in the organization. There is a success factor in working. to be respected nature of work responsibility for the work performed progress at work Will have a statistically significant effect on employee engagement in the organization at the 0.05 level.

3. The motivation to work on the supporting factor affects the employee's engagement in the organization. It was found that the working motivation on the support factor affects the employee's engagement in the organization. There is a factor in compensation for working. relationship with supervisor relationship with colleagues private life Policy and Administration work environment stability at work and career status Will affect the engagement of employees in the organization. statistically significant at the 0.05 level

บทนำ

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ล้วนเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และเป็นไปอย่างสลับซับซ้อน องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังที่สำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ได้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการบริหารและการสร้างคุณค่า ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะได้คนดีมีคุณภาพเข้าทำงานในองค์กรจะต้องใช้ทุนทรัพย์และสูญเสียเวลาไปเป็นอย่างมาก นับตั้งแต่ขั้นตอนในการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ฝึกอบรม และพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญตลอดจนทักษะที่ดีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์กร สามารถบรรลุภารกิจที่เป็นเป้าหมายได้ ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอก็คือจะต้องทำอย่างไรจึงจะสรรหาคนดีมีฝีมือ มาอยู่กับองค์กร และเมื่อได้มาแล้วจะอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดีขึ้น พร้อมทั้งจูงใจ ให้เขาอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุ

วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ และทำอย่างไร จึงจะสามารถรักษาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ด้วยเหตุผลนี้ การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือแม้กระทั่งนักวิชาการควรให้ความสนใจกันมาก ด้วยเหตุผลที่สำคัญคือความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างมากต่อการตัดสินใจลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร

ในปัจจุบันกลุ่มบุคลากร Gen Y คือกลุ่มคนที่กำลังมีบทบาทสำคัญในด้านแรงงานหลักของประเทศในการขับเคลื่อนภาคธุรกิจไปข้างหน้า ซึ่งปัญหาที่เฝ้าพบในองค์กรในปัจจุบันนั้นคือความขัดแย้งระหว่างวัยที่เกิดขึ้นพนักงานใหม่ที่เป็นกลุ่มคนเจนวายและพนักงานเก่าที่มีเจเนอเรชันต่างกัน ซึ่งกลุ่มคนเจนวายเหล่านี้มีความคิด ค่านิยม และมุมมองในการทำงานและการแก้ไขปัญหาที่ต่างจากคนรุ่นก่อน ซึ่งคนรุ่นก่อนมักจะมองว่ากลุ่มคนเหล่านี้ไม่อดทน เปลี่ยนงานบ่อย ไม่รักและผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ที่ได้กล่าวมานั้นเป็นลักษณะที่พบได้บ่อยของพนักงาน Gen Y แต่ก็ใช่ว่ากลุ่มคนเหล่านี้จะมีลักษณะแบบนี้กันทุกคน ซึ่งคงจะเป็นการดีกว่าถ้าเราสามารถทำความเข้าใจในความคิด ค่านิยมของกลุ่มคนเหล่านี้เพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการกลุ่มพนักงานเจนวายได้ ทำให้เราได้ทราบว่ามีสิ่งใดที่เขาต้องการ และปัจจัยอะไรจะสามารถดึงดูดกลุ่มพนักงาน Gen Y เหล่านี้มีความรู้สึกผูกพันและอยากทำงานอยู่ในองค์กรของเราต่อไป เนื่องด้วยที่ว่าในปัจจุบันและในอนาคตที่กำลังจะมาถึง กลุ่มคนเหล่านี้จะเป็นกำลังหลักที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในด้านการงานและเศรษฐกิจ แต่ในหลายองค์กรกลับพบปัญหาที่ยังไม่สามารถแก้ได้คือ ปัญหาช่องว่างระหว่างวัยของพนักงานกลุ่มเจนวายกับพนักงานในรุ่นเก่า ซึ่งโดยธรรมชาติของทั้งสองกลุ่มนี้นั้นเติบโตมาในสภาพแวดล้อมในยุคสมัยที่แตกต่างกัน ในเรื่องของความคิดและทัศนคติในการทำงานจึงมีความแตกต่างกันอยู่มาก การที่จะปรับทัศนคติและความคิดของคนที่มีความแตกต่างกันอย่างนี้จึงนับว่าเป็นเรื่องที่มีความท้าทายอยู่มาก แต่ถ้าหากองค์กรสามารถทำได้ องค์กรนั้นก็จะสามารถพัฒนาได้อย่างก้าวกระโดดเช่นเดียวกัน เพราะหากสามารถดึงเอาจุดเด่นและปรับปรุงจุดด้อยของพนักงานในกลุ่มนี้ได้ และนำมาประสานงานกับพนักงานเก่าในองค์กร การทำงานก็จะได้รูปแบบหรือแนวทางในการทำงานใหม่ ๆ ที่ประสานจุดเด่นของกลุ่มคน Gen Y และกลุ่มพนักงานรุ่นเก่าได้ นั่นจึงเป็นเหตุผลที่สำคัญที่เป็นที่มาของการทำการวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรในองค์กรของพนักงานเอกชน Gen Y ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชน Gen Y ในเขตพื้นที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเอกชน Gen Y ในเขตพื้นที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเอกชน Gen Y
2. แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเอกชน Gen Y

ขอบเขตงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาลักษณะ แรงจูงใจ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเอกชน Gen Y ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มประชากรศาสตร์ที่ทำการศึกษา คือ กลุ่มพนักงาน Gen Y โดยจะทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มพนักงานที่มีที่ตั้งของบริษัทตั้งอยู่ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร

วิธีการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเอกชน Gen Y ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครจะใช้วิธีการดำเนินงานการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากเอกสาร งานวิจัย รายงานทางวิชาการและการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม (Questionnaire)

นิยามศัพท์

ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรักความภาคภูมิใจความ เอาใจใส่ต่อองค์กร เพราะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนไปข้างหน้าขององค์กร และมีความเต็มใจที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายโดยรวมขององค์กร และต้องการที่จะการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

Generation Y (The Millennial) หรือ เจนวาย หมายถึง ผู้ที่เกิดในยุคที่มีโทรศัพท์เคลื่อนที่ และคอมพิวเตอร์ โดยมีการระบุปีเกิดของคนรุ่นนี้มีหลากหลายมาก แต่นักวิชาการส่วนใหญ่ ระบุว่าเกิดระหว่างพ.ศ. 2524-2543 เป็นคนที่ชอบเทคโนโลยี ชอบความเร็ว ทันที่ทันใจ ไม่ชอบรอนาน ชอบสีสันสดใส บรรยากาศสนุกสนาน ชอบเอาอกเอาใจ มีลักษณะการใช้ภาษาที่ไม่เป็นทางการ ไม่ขึ้นชอบความเป็นทางการ มองโลกในแง่ดี มองทุกอย่างแบบสดใส และโลกสวย คนรุ่นนี้มีเอกลักษณ์การใช้ภาษาแบบสร้างสรรค์ ฉีกกฎเกณฑ์จากคนรุ่นก่อน จึงทำให้เกิดภาษาปาก (Slang) มากมาย จนทำให้กลุ่มชนนิยมมองว่าเป็นการสร้างภาษาวิบัติ แต่ถ้ามองด้วยมุมมองที่ยอมรับความแตกต่างได้ จะเห็นว่าเป็นวิวัฒนาการของภาษาที่ยังมีชีวิตอยู่

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่นต่อค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานให้มีประสิทธิภาพ และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึง ความรู้สึกจงรักภักดีของตัวบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้น ๆ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงานและลักษณะในการทำงานที่หลากหลาย การที่มีความรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปฏิบัติการของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน จนแสดงออกเป็นความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรจนทำให้รู้สึกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ คือ การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้มค่า ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานที่ยังคงทำงานอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลที่ว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าพนักงานผู้นั้นเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน คือ ความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การที่มีความรู้สึกที่สามารถพึ่งพาองค์กรได้ การมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ ทำให้ความผูกพันที่เกิดขึ้นต่อองค์กรของบุคคลแสดงออกมาในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

แรงจูงใจในการทำงาน คือ แรงผลักดันที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตลอดระยะเวลาในการกระทำ ด้วยเหตุนี้แรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี

2. การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ คือการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่ว ๆ ไป
 3. ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน
 4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการ
 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ปัจจัยทั้ง 5 ประการข้างต้นต่อผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และจูงใจให้คนตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ
- ปัจจัยห้าข้อ หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่
1. นโยบายและการบริหารงาน คือการจัดการและการบริหารองค์กร
 2. เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึงความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน
 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยแต่ไม่ได้หมายถึงการยอมรับนับถือ
 4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
 5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร
 6. สภาพภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน
 7. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน
 8. ความมั่นคงในการทำงาน คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานความมั่นคงขององค์กร
 9. สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเอกชน Gen Y ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. ได้ทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเอกชน Gen Y ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร
3. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเอกชน Gen Y ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร
4. ผู้ประกอบการ, ผู้บริหาร, ผู้จัดการ หรือหัวหน้างาน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการทำความเข้าใจความคิด ทัศนคติ และความต้องการของกลุ่มพนักงาน Gen Y และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาด้าน บุคลากร เพื่อป้องกันปัญหาการลาออกของพนักงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการ ที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงมักจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและจะทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะว่าเขามีความต้องการเช่นนั้นจากการตัดสินใจของตนเอง

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมของความต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลง ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรสูงนั้น จะทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะเป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมที่พนักงานเหล่านั้นแสดงออกมา

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจาก ค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งบุคคลรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับองค์กรต่อไปซึ่งจะแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร ในส่วนของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงนั้น จะมีความรู้สึกว่าจะควรทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งเป็นกรมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรนั้น ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมที่ทำให้บุคคลรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

1. ตัวแปรอิสระของลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ตัวแปรอิสระของแรงจูงใจในการทำงาน ในส่วนขององค์ประกอบจูงใจ ประกอบไปด้วย

- 2.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.3 ลักษณะของงานที่ทำ
- 2.4 ความรับผิดชอบในงานที่ทำ
- 2.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน

3. ตัวแปรอิสระของแรงจูงใจในการทำงาน ในส่วนขององค์ประกอบค้ำจุน ประกอบไปด้วย

- 3.1 ค่าตอบแทนในการทำงาน
- 3.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 3.4 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 3.5 นโยบายและการบริหารงาน
- 3.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.7 ความมั่นคงในการทำงาน
- 3.8 สถานะของอาชีพ

4. ตัวแปรตามในด้านความผูกพันต่อองค์กร

- 4.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ
- 4.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่
- 4.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง จำนวนตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรเป้าหมาย

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ประชากรที่เป็นกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชน Gen Y ที่ทำงานอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. กลุ่มตัวอย่าง

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีหลักเกณฑ์ของการเลือกตัวอย่างแบบกลุ่ม โดยใช้พื้นที่ในการแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อสำรวจกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชน Gen Y ที่ทำงานในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้เลือกกำหนดขนาดตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane จากจำนวนประชากรที่ทำงาน ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 5,666,264 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2562) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 และค่าระดับความคลาดเคลื่อนยอมรับได้ไม่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีสูตรคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย N = จำนวนประชากร

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned}n &= \frac{5,666,264}{1 + 5,666,264(0.05)^2} \\n &= 399.9988 \\n &= 400\end{aligned}$$

จากผลการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Taro Yamane จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 399.9988 คน โดยจะปัดตัวเลขเป็น 400 คน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมสำหรับการทำวิจัยในคั้งนี้

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

หลังจากได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คนแล้ว คณะผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในคั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเอกชน Gen Y ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมีแหล่งข้อมูลใน การศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด และจะทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร วารสารที่สามารถอ้างอิงได้ ผลงานวิจัย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถามการ

วิจัยครั้งนี้จะวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS โดยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามมาแปลงเป็นรหัสตัวเลข (Code) เพื่อใส่ลงในโปรแกรม โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

3. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนประชากรณในงานและส่วนของลักษณะงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. ค่าที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันโดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05
5. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบตัวแปรตามที่มีการแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป
6. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เป็นการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับผลของความผูกพันต่อองค์กร โดยมีการแปลความหมายของความสัมพันธ์ดังตารางดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยปัจจัยทางประชากรศาสตร์

จากการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ พบว่ามีกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 400 คน โดยที่เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมีสัดส่วนเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีเพศชายคิดเป็นร้อยละ 69.0 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 31.0 ในส่วนของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ามีสถานะภาพโสดมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 71.75 รองลงมาคือสถานภาพสมรส 22.75 และสถานภาพอื่น ๆ อีกร้อยละ 5.5 ในส่วนของระดับการศึกษา มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.5 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 16.5 ระดับปริญญาโทร้อยละ 14 และระดับปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ 1 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ในส่วนของระดับรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.5 รายได้ 5000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.0 และ สดท้ายคือ รายได้มากกว่า 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และในส่วนของระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.75 รองลงมา คือ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.0 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 18 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 14 ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.25 และระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจเรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก, ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง, และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจอยู่ที่ 3.65, 3.59, 3.49 3.17 และ 3.15 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน โดยเรียงลำดับจากระดับมากไปน้อย เป็นดังนี้ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.61 ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.52 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.05 ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.03 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.98 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.97

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.49 นอกจากนี้ ยังมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใต้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.49 และ ระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่โดย ซึ่งค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเอกชน

Gen Y

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเอกชน Gen Y

(แรงจูงใจในการทำงาน จะประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 1.1 พนักงานบริษัทเอกชน Gen Y ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อ	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 1.2 พนักงานบริษัทเอกชน Gen Y ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 1.3 พนักงานบริษัทเอกชน Gen Y ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 1.4 พนักงานบริษัทเอกชน Gen Y ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 1.5 พนักงานบริษัทเอกชน Gen Y ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2.1 ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2.2 ปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2.3 ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2.4 ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2.5 ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2.6 ปัจจัยค่าจุนด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2.7 ปัจจัยค่าจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2.8 ปัจจัยค่าจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2.9 ปัจจัยค่าจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2.10 ปัจจัยค่าจุนด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2.11 ปัจจัยค่าจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2.12 ปัจจัยค่าจุนด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2.13 ปัจจัยค่าจุนด้านสถานะของอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน

การอภิปรายผล

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเอกชน Gen Y ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน มีผลการวิจัยที่ได้ออกมา นั่นคือ ในด้านของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน Gen Y พบว่าในส่วนของปัจจัยทางประชากรศาสตร์ผลการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของธนรัฐ นาทอง (2556) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์ในด้านระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน จะไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

และมีความสอดคล้องกับกับงานวิจัยของ ฌูพรราชญ์ธรรม (2560) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ส่วนบุคคลด้านสถานภาพมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลที่ได้ไปสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บัวเบ็ง (2554) ที่ได้สรุปผลไว้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานนอกจากนี้ยังไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล ภูมิพื้นผล (2559) ที่ได้กล่าวว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ประสบการณ์ทำงาน แต่ผลการวิจัยที่ได้จะไปขัดแย้งกับผลการวิจัยของพัชรหทัย จารุทวีผลบุญกุล , ธัญวฤณ วัทโล และ วิลาลิณี สุดประเสริฐ (2563) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านเพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีความแตกต่างกัน และมีความขัดแย้งกับผลการวิจัยของ วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้ผลการวิจัยว่าเพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ทางผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องจากในงานวิจัยฉบับนี้มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มคน Gen Y ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรนี้จะมีช่วงอายุที่ 21 – 40 ปี จะแตกต่างจากงานวิจัยที่ได้ยกมาซึ่งไม่ได้มีการแบ่งช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง และในกลุ่มคน Gen Y นั้นมักมีลักษณะที่เหมือนกันในด้านความคิดจากการที่เติบโตมาในยุคสมัยเดียวกัน ที่มีการซึมซับแนวความคิดและวิถีการใช้ชีวิตที่คล้ายคลึงกัน ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลจึงอาจไม่ได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนกลุ่มนี้ จึงสรุปได้ว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน Gen Y จึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเอกชน Gen Y (แรงจูงใจในการทำงาน จะประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) คือ แรงจูงใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานเอกชน Gen Y จำนวน 400 คน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ทั้งในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ล้วนแต่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ซึ่งจากผลการวิจัยที่ได้นั้นมี ความสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงษ์ สุวรรณรัตน์ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ของพนักงานจากการประปานครหลวง โดยปัจจัยของแรงจูงใจที่มีความสอดคล้องกันได้คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

และผลการวิจัยได้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ของแรงจูงใจที่มีความสอดคล้องกันได้คือ ปัจจัยความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยปัจจัยข้างต้นนั้นล้วนมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ในส่วนของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผลการวิจัย ได้ไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทร์งาม(2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยความสัมพันธ์ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล ซึ่งมีข้อสรุปว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะคิดที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มี

ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

ผลการวิจัยที่ได้มีความสอดคล้องกับนิสาชล ภูมิพื้นผล (2559) ได้มีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งได้ผลการวิจัยคือ ความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในด้านของ นโยบาย และการบริหารของบริษัท, ความมั่นคงของอาชีพ, เงินเดือนและสวัสดิการ, การควบคุมบังคับบัญชา, การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในการทำงาน

ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ ญฐพรธณ ชาญชัยกรม (2560) ที่ทำการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) โดยมีผลการวิจัยที่สอดคล้องกันคือปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

และผลการวิจัยที่ได้ในส่วนของแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล , ธัญวฤณ วัทโล และ วิลาสินี สุดประเสริฐ (2563) ซึ่งทำการศึกษหัวข้อปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด โดยมีผลการวิจัยคือ ในส่วนของปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

และสุดท้ายผลการวิจัยที่ได้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ที่ได้ทำการศึกษาในส่วนของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ ผ่านโครงการอบรมวิศวะกรใหม่ โดยผลการศึกษปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวได้ผลออกมาดังนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจากผลการวิจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Gen Y ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ทางผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน ควรตระหนักถึงเรื่องของความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานในองค์กรที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และควรเรียนรู้ที่จะศึกษาและทำความเข้าใจในกลุ่มพนักงาน Gen Y
2. ในหลายองค์กรยังคงมีรูปแบบการบริหารและดำเนินงานแบบเก่า ซึ่งไม่สามารถตอบสนองการทำงาน of พนักงานกลุ่ม Gen Y ได้ ทางองค์กรจึงควรมีการปรับรูปแบบการทำงานให้มีความทันสมัยเพื่อรองรับความต้องการในการทำงานของกลุ่มพนักงาน Gen Y เพื่อให้พวกเขาสามารถสร้างผลงานและแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งข้อมูลที่ได้ส่วนใหญ่ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของบริษัทในจังหวัดกรุงเทพมหานครเพียงที่เดียว ซึ่งอาจจะยังไม่ครอบคลุมถึงกลุ่มประชากร Gen Y ทั้งหมด ดังนั้นในการวิจัย

ครั้งต่อไปควรทำวิจัยในกลุ่มตัวอย่างที่อยู่นอกเหนือจากเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร หรือเลือกกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในภาคธุรกิจหรือในภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ

2. ในการวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในการเก็บข้อมูลจากปัญหาการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ทำให้ไม่สามารถเก็บข้อมูลแบบปฏิสัมพันธ์กับผู้ตอบแบบสอบถามได้ เพราะต้องใช้องค์กรตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์ การวิจัยในครั้งต่อไปจึงควรศึกษาหาแนวทางในการตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์โดยที่สามารถทำการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ทราบถึงข้อคิดเห็นเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งต่อไป

ประโยชน์ที่ได้รับ

จากผลการวิจัยในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Gen Y ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ทำให้ได้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Gen Y ในปัจจุบัน ได้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในปัจจุบัน และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนความรู้สึกที่ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นอกจากนี้ยังทำให้เห็นถึงประโยชน์ในการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานจากแรงจูงใจที่มีความเกี่ยวข้อง เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรดังนั้นการที่เรียนรู้เพื่อสร้างและรักษาทรัพยากรเหล่านี้ไว้ในองค์กรย่อมเป็นเรื่องที่จะส่งผลดีต่อองค์กรทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว

ข้อจำกัดในงานวิจัยและงานวิจัยในอนาคต

ข้อจำกัดในงานวิจัยครั้งนี้คือ ความท้าทายในการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามซึ่งอยู่ในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด 19 จึงต้องทำแบบสอบถามลงใน Google Form การทำแบบสอบถามคงไม่สะดวก เพราะไม่ได้สื่อสารกับผู้ตอบแบบสอบถามโดยตรง

ส่วนงานวิจัยในอนาคต

1. ควรขยายผลงานวิจัยไปยังภูมิภาคอื่น ๆ หรือในนิคมอุตสาหกรรมนอกเหนือจากเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. ควรเจาะลึกกลุ่มประชากรเฉพาะลงไปในพื้นที่ภาคธุรกิจที่เป็นกลุ่มอุตสาหกรรม เช่น ภาคการก่อสร้าง ภาคการท่องเที่ยว หรือกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพรรณ ชาญธัญญกรรม (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก
- ณัฐพงษ์ สุวรรณรัตน์ (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาการประปานครหลวง. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
- ดร.อนุรักษ์ วัฒนธวารวงศ์ (2561). ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2564 จาก <http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/2018/01/organizational-commitment.html>
- ทีมงานเอ็นเทรนนิ่ง, บริษัท เอ็นมาร์ก โซลูชั่น จำกัด (สถาบันฝึกอบรมเอ็นเทรนนิ่ง) (2561). คน Gen Y คืออะไร ทำไมองค์กรต่าง ๆ ควรต้องเจียระไนคน Gen Y. ค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2564. สืบค้นจาก <https://www.enttraining.net/article/คน-Gen-Y-คือ-อะไร-ทำไม-องค์กร-ต่าง-ๆ-ควร-ต้อง-เจียระไน-คน-Gen-Y/>
- เกียรติศรี บางม่วงงาม (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม วิศวกรใหม่กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร คณะศิลปศาสตร์ ภาควิชาบริหารการจัดการ จัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก
- ธนรัฐ นาทอง (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร
- นริศรา สุระวิญญู (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการตรวจสอบบัญชี Gen Y ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นิศาชล ภูมิพื้นผล (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี่ จำกัด สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ปาริชาติ บัวเป็ง (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท ไต่กัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล , ธัญวฤณ วัทโล และ วิลาสิณี สุดประเสริฐ (2563). ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต
- ลลิตา จันทรังาม (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยความสัมพันธ์ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ลือรัตน์ อนุรัตน์พานิช. Generation Y ยังร้ายอยู่. 2558. กรุงเทพมหานคร. ไทยเอฟเฟ็กส์สตูดิโอ.
- วารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น
- วิชัย แหวนเพชร (2543). การวางแผนและควบคุมการผลิต. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพมหานคร: คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2559). การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจใน
สวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

แสงเดือน รักษาใจ (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด
(มหาชน) สำนักงานใหญ่ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

อำนวยการ บัญชี (2556). ทฤษฎีของ เฮอร์ชเบิร์ก (Herzberg and other.) สืบค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2564
จาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>