

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
 GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร
 Factors influencing organizational commitment
 among GEN Z employees in Bangkok

มินตรา เงามแก้ว

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 ผู้รับผิดชอบบทความ

Mintra Ngaokaew

E-mail: 6514060084@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting
 Ramkhamhaeng University
 Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านบัญชีและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน น่าจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่ ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน จำนวน 420 คน ใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 6 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองเบื้องต้น ส่วนที่ 2 ปัจจัยประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 3 ปัจจัยทางด้านบัญชี ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนที่ 5 ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์การ ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ข้อมูลความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบ การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยพนักงาน GEN Z ให้ความสำคัญกับทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับคะแนนมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยทางด้านบัญชี , แรงจูงใจในการทำงาน , ความผูกพันของพนักงาน

Abstract

This research focuses on the factors influencing the organizational commitment of GEN Z employees in Bangkok. The objectives are: (1) to study the influence of accounting factors and work motivation factors on the organizational commitment of GEN Z employees in Bangkok, and (2) to examine the organizational commitment of GEN Z employees in Bangkok in terms of affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. The sample size consists of 420 individuals, determined using Taro Yamane's formula, and convenience sampling was employed. Data collection was carried out using a questionnaire divided into six parts: Part 1, preliminary screening questions; Part 2, demographic factors; Part 3, accounting factors; Part 4, work motivation factors; Part 5, organizational commitment factors; and Part 6, opinions or suggestions. Statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and component analysis. Hypotheses were tested using multiple regression analysis. The results indicate that the overall organizational commitment of GEN Z employees in Bangkok is at a high level, with significant importance placed on all components at a statistically significant level of 0.05.

Keywords: Accounting Factors, Work Motivation, Employee Commitment

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างมาก สามารถเรียกได้ว่าการทำงานเป็นส่วนสำคัญของการใช้ชีวิตโดยส่วนใหญ่ โดยเฉพาะในสังคมที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว มนุษย์จะใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตในการทำงาน ซึ่งกลุ่มคนที่ทำงานอยู่ในโรงงานหรือสำนักงานเป็นจำนวนมาก และคาดหวังว่าในอนาคตอันใกล้ การทำงานจะมีบทบาทสำคัญมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มคนทำงานที่มีอายุทำงาน ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีอิทธิพลในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ การพัฒนาทั้งด้านภาครัฐและเอกชนควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและคุณภาพชีวิตของกลุ่มคนทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในที่สุดการทำงานเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการสร้างชีวิตที่มีคุณภาพสูงขึ้นให้กับมนุษย์แต่ละคน เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560- 2564 ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547 , น. 18) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการ

พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาด งาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542 , น. 18)

โลกของเราก้าวขึ้นมาสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalizations) อันมีอินเทอร์เน็ตเป็นศูนย์กลางในการสื่อสาร ได้มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมากมายในสังคมโลก ไม่เพียงแต่ทำให้เกิดความหลากหลายทางด้านสินค้าและบริการเท่านั้น แต่ยังส่งผลอย่างกว้างขวางถึงพฤติกรรมของคนที่เกิดขึ้นในยุคหลัง ๆ ด้วยทั้งหมดทั้งมวลนี้จึงเป็นโจทย์หินของแต่ละองค์กรที่จะต้องปรับตัว และเรียนรู้ การบริหารงาน เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่มาอยู่ร่วมกันหลากหลายเจเนอเรชั่น ได้ดึงเอาศักยภาพของตัวเองมาใช้ในงาน และอยู่ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จึงเป็นเรื่องที่สำคัญกว่าในปัจจุบัน บุคลากรระดับผู้บริหาร และหน่วย งานฝ่ายบุคคล (human resources) ต้องก้าวให้ทันโลก และทำความเข้าใจกับคนในยุคต่าง ๆ อย่างถ่องแท้

เจเนอเรชั่น Z กลุ่มคนที่ยาวน้อยที่สุดที่กำลังจะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีทัศนคติ เกิดและเติบโตมาในยุคดิจิทัล มาพร้อมกับเทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ตไร้รอย เพราะเติบโตมากับเทคโนโลยี ไม่ค่อยเคยชินกับการรอคอย เนื่องจากเจเนอเรชั่น Z ส่วนใหญ่มักใจร้อน ไม่ชอบงานระบบ อะไรที่เป็นขั้นตอนเย็นเยื่อหรือทำให้ชีวิตยาก ลดงานเอกสาร เติบโตมากับเทคโนโลยี จึงไม่นิยมชมชอบการทำงานเอกสาร เพราะพวกเขามองว่ามันเสียเวลา เรื่องนี้องค์กรต้องมีเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสม และประกาศออกมาอย่างโปร่งใสให้พนักงานทราบด้วย มักคิดว่าถ้าองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับผลงานของตน เขาก็พร้อมจะจากไปอย่างไร้เยื่อใย จัดการสื่อสารอย่างเป็นระบบผ่านช่องทางโซเชียลเน็ตเวิร์คต่างๆ ทั้งนี้ทั้งนั้นองค์กรต้องระวังการรับมือกับความคิดเห็นด้านลบด้วย เช่น อย่าลบคอมเมนต์ที่ไม่ดีจากพนักงาน แต่ให้พยายามหาข้อชี้แจงที่มีเหตุผลไปตอบ เป็นต้น จริง ๆ แล้วเรื่องของเทคโนโลยีก็เป็นสิ่งที่มีประโยชน์กับองค์กรไม่น้อย เพราะการเสพติดเทคโนโลยีมากเกินไปก็เหมือนคนเป็นโรค พอขาดเทคโนโลยีก็ถึงขั้นลงแดง อึดอัด ทำอะไรไม่ได้ แถมมีโอกาที่จะขาดทักษะการเข้าสังคม โลกส่วนตัวสูงมาก จนถึงขั้นขาดความอดทน ฉะนั้นองค์กรต่าง ๆ ควรมีนโยบายให้ชาว เจเนอเรชั่น Z มีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนด้วย ก็จะมีประโยชน์ไม่น้อย ความผูกพันต่อองค์กรในความหมายการผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกผูกพันยึดติดกับองค์กร อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะแสดงออกโดยการทุ่มเทความพยายามในการทำงานและมีความภักดีให้กับองค์กร Kanter (1968, p. 500)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านบัญชีและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน น่าจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยทางด้านบัญชีและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน น่าจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

3. สามารถนำผลได้รับจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อกำหนดแนวทาง ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตงานวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการทำวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำนวนประชากรในเขตกรุงเทพมหานครมี 5,494,932 คน แบ่งออกเป็น GEN Z 855,931 คน (กรมการปกครอง, 2565)

2. ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ในช่วงเดือนเมษายน 2567 ถึง มิถุนายน 2567

3. ในการศึกษาครั้งนี้ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (อายุงาน) และแผนก (2) ปัจจัยด้านบัญชี ประกอบด้วย รายได้ต่อเดือน ค่าใช้จ่ายต่อเดือน หนี้สินทั้งหมด (3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัด

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบัญชีและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร น่าจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านบัญชี

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2538) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบัญชี เป็นการเก็บรวบรวม บันทึก จำแนก และสรุป ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ทางเศรษฐกิจในรูปของตัวเงิน และผลงานขั้นสุดท้าย คือ การให้ข้อมูลทางการเงินแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งบุคคลภายในและบุคคลภายนอกของกิจการ โดยผู้ที่สามารถนำข้อมูลที่ได้นี้ไปใช้ประโยชน์ต่อไป ทั้งนี้กรอบแนวคิดสำหรับการรายงานทางการเงินได้มีการกล่าวถึงองค์ประกอบของงบการเงิน ประกอบด้วย 5 รายการ ดังนี้ สินทรัพย์ หนี้สิน ส่วนของเจ้าของ รายได้ และค่าใช้จ่าย

สมาคมผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของประเทศสหรัฐอเมริกา (The American Institute of Certified Public Accountants : AICPA) (1953) ได้ให้ความหมายของการบัญชีไว้ ดังนี้ การบัญชีเป็นศิลปะของการจดบันทึก การจัดประเภท การจำแนกให้เป็นหมวดหมู่ และการสรุปผลสิ่งสำคัญในรูปแบบของตัวเงิน รายการหรือ เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในทางการเงิน ไว้อยู่ในรูปของตัวเงิน รวมถึงการแปลความหมายของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

ประกาศสภาวิชาชีพบัญชี ที่ 48/2563 เรื่อง กรอบแนวคิดสำหรับการรายงานทางการเงิน (2563) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของงบการเงิน ประกอบด้วย 5 รายการ ดังนี้

1. สินทรัพย์ (Assets) หมายถึง ทรัพยากรเชิงเศรษฐกิจในปัจจุบันที่อยู่ในความควบคุมของกิจการ อันเป็นผลของเหตุการณ์ในอดีต ซึ่งทรัพยากรเชิงเศรษฐกิจ คือ สิทธิที่มีศักยภาพในการสร้างผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ เช่น ลูกหนี้ สินค้าที่ดิน อาคารและอุปกรณ์ เป็นต้น ทั้งนี้ กิจการจะถือว่า กิจการควบคุมทรัพยากรเชิงเศรษฐกิจนั้นได้ก็ต่อเมื่อกิจการมีความสามารถในการปัจจุบันที่จะกำกับการใช้ทรัพยากรและเป็นผู้ได้รับประโยชน์เชิงเศรษฐกิจจากการใช้ทรัพยากรนั้น รวมถึงกิจการต้องมีความสามารถในการปัจจุบันที่จะห้ามหรือป้องกันไม่ให้ผู้อื่นสามารถกำกับการใช้ทรัพยากรนั้นด้วย

2. หนี้สิน (Liabilities) หมายถึง ภาระผูกพันในปัจจุบันของกิจการที่จะโอนทรัพยากร เชิงเศรษฐกิจอันเป็นผลของเหตุการณ์ในอดีต เช่น เจ้าหนี้ ค่าใช้จ่ายค้างจ่ายเงินกู้ยืม ตัวเงินจ่าย เป็นต้น โดยที่ภาระผูกพันเป็นหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่กิจการไม่มีความสามารถในการปฏิบัติที่จะหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบของกิจการนั้นหมายความรวมถึงภาระผูกพันตามกฎหมายและภาระผูกพันจากการอนุমানด้วย เช่น หากยกเลิกสัญญาจะทำให้กิจการเสียค่าปรับจำนวนมากซึ่งไม่คุ้มค่าที่จะยกเลิกสัญญา

3. ส่วนของเจ้าของ (Owner's Equity) หมายถึง ส่วนได้เสียคงเหลือในสินทรัพย์ของกิจการหลังจากหักหนี้สินของกิจการทั้งหมดของกิจการแล้ว หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ส่วนของเจ้าของเป็นสิทธิเรียกร้องต่อกิจการที่ไม่เป็นไปตามคำนิยามของหนี้สิน

4. รายได้ (Income) หมายถึง การเพิ่มขึ้นของประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในรอบระยะเวลารายงานในรูปของกระแสเข้าหรือการเพิ่มค่าของสินทรัพย์หรือการลดลงของหนี้สินอันส่งผลให้ส่วนของเจ้าของเพิ่มขึ้น แต่ไม่รวมถึงเงินทุนที่ได้รับจากผู้มีส่วนร่วมในส่วนของเจ้าของ เช่น ค่าตอบแทน รายได้จากการขายหรือบริการ ดอกเบี้ยรับ

5. ค่าใช้จ่าย (Expenses) หมายถึง การลดลงของประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในรอบระยะเวลารายงานในรูปของกระแสออกหรือการลดค่าของสินทรัพย์หรือการเพิ่มขึ้นของหนี้สินอันส่งผลให้ส่วนของเจ้าของลดลง แต่ต้องไม่รวมถึงการแบ่งปันส่วนทุนให้กับผู้มีส่วนร่วมในส่วนของเจ้าของ เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ต้นทุนขายหรือบริการ ค่าโฆษณา ค่าขนส่ง

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

Frederick Herzberg (1959) ทฤษฎี 2 ปัจจัย แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivate Factors) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จที่จะได้รับ และการมีส่วนร่วมกับการงานที่ทำ โดยระบุว่างานที่ขาดปัจจัยด้านแรงจูงใจไม่ได้ทำให้พนักงานไม่แรงจูงใจในการทำงาน เพียงแต่ว่างานที่มีปัจจัยด้านแรงจูงใจจะเป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อที่จะประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อตอบสนองความต้องการเป็นที่ยอมรับความสำเร็จ และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) คือ ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง โดยในบางครั้งอาจเห็นปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ถูกเรียกว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสะดวกสบายในการทำงาน นโยบายการทำงานของบริษัท

พฤติกรรมของหัวหน้างาน พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในที่ทำงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน ระบบการให้ผลตอบแทน

Clayton P. Alderfer (1969) ทฤษฎี ERG เป็นทฤษฎีความต้องการที่พัฒนาต่อยอดมาจากมาจาก Maslow's Hierarchy of Needs โดยการจัดกลุ่มความต้องการใหม่จากเดิมที่มี 5 ชั้นให้เหลือเพียง 3 ชั้น ซึ่งแต่ละชั้นจะมีความหมาย ดังนี้

1. Existence Needs คือ ความต้องการดำรงชีวิต
2. Relatedness Needs คือ ความต้องการความสัมพันธ์
3. Growth Needs คือ ความต้องการเติบโตก้าวหน้า

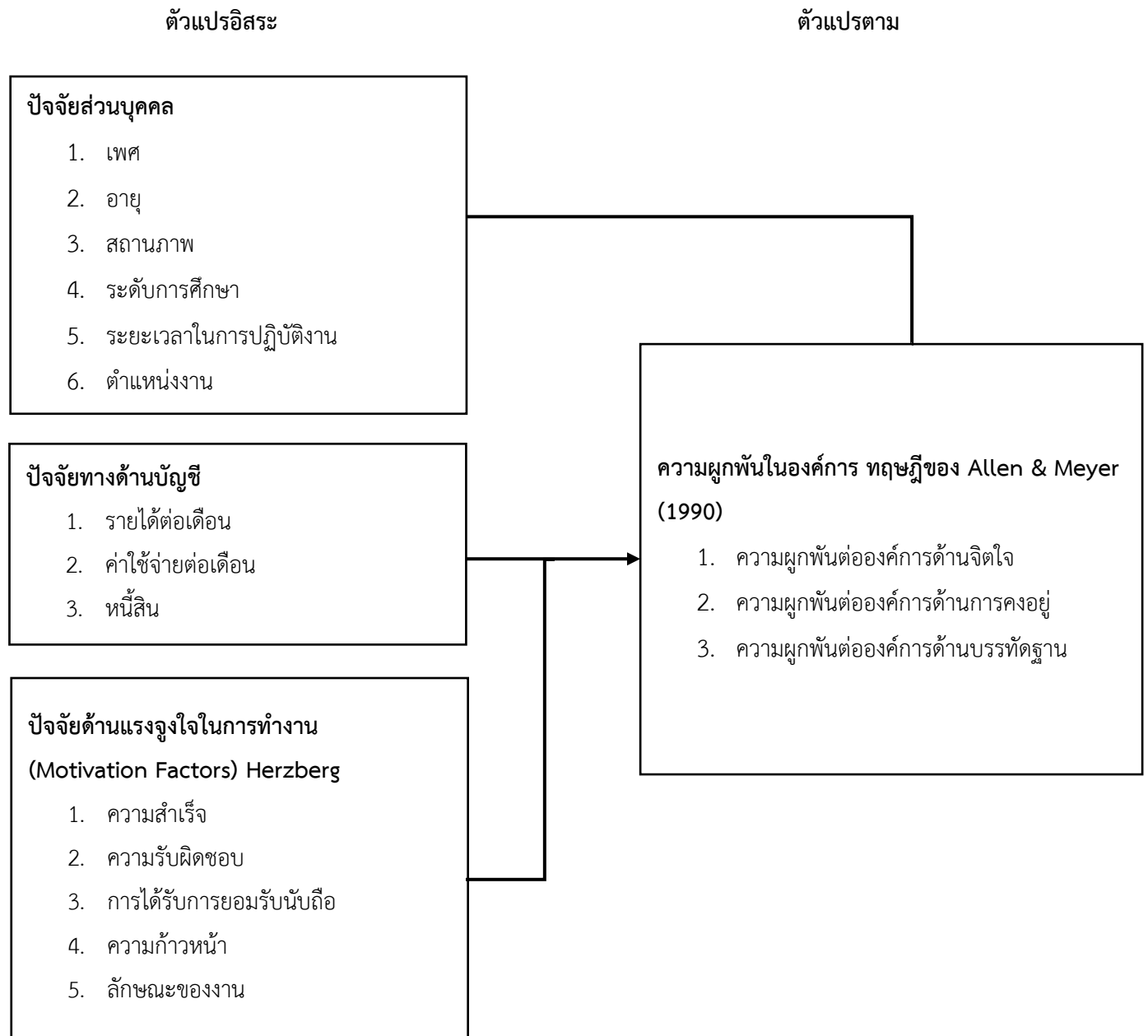
3. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Meyer & Allen (1990, p. 67) ได้พัฒนาแบบจำลององค์ประกอบความผูกพันทั้งสามด้าน เพื่อที่จะบูรณาการผลของการศึกษา โดยแบบจำลองของความผูกพันองค์การ โดยเสนอว่าความผูกพันองค์การไม่ใช่เป็นเพียงทัศนคติ แต่เป็นสภาวะทางจิตวิทยา ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์การ และการตัดสินใจของบุคลากรว่าจะอยู่กับองค์การหรือไม่ องค์ประกอบความผูกพันทั้งสามด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) เป็นองค์ประกอบความผูกพันองค์การ

Penley and Gould (1988, p. 48) เสนอว่าความผูกพันองค์การประกอบด้วย ความผูกพันด้านคุณธรรม (moral commitment) เป็นการยอมรับและการแสดงออกต่อเป้าหมายองค์การ ความผูกพันแบบคิดคำนวณ (calculative commitment) เป็นความผูกพันองค์การที่อยู่บนพื้นฐานการจูงใจด้วยรางวัลหรือผลประโยชน์ ความผูกพันแบบแปลกแยก (alternative commitment) คือ ความผูกพันองค์การเกิดขึ้น เมื่อบุคลากรทำงานได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มกับความพยายามที่ลงแรงไป แต่คงยังทำงานอยู่เนื่องจากสภาพแวดล้อมบีบบังคับ

Angle & Perry (1981, pp. 1-14) ได้อธิบายความผูกพันองค์การว่าประกอบด้วย ความผูกพันเชิงคุณค่า (value commitment) หมายถึง ความผูกพันที่สนับสนุนเป้าหมายองค์การ ความผูกพันในการคงอยู่ (commitment to stay) หมายถึง ความผูกพันที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non – Experimental research design) ซึ่งมีการแสวงหาคำตอบ และเก็บข้อมูลจากสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่แล้ว

ตามธรรมชาติไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือสร้างชิ้นใหม่ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำนวนประชากรในเขตกรุงเทพมหานครมี 5,494,932 คน แบ่งออกเป็น GEN Z 855,931 คน (กรมการปกครอง, 2565) ซึ่งนักจัดทำวิจัยได้คำนวณเพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงาน GEN Z โดยใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1976) ระดับค่าความเชื่อมั่นอยู่ร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์และตอบปัญหาการวิจัย ซึ่งนักทำวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด ทบทวนวรรณกรรม เอกสารทางวิชาการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการทำวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้ และนำไปสู่การสร้างและพัฒนาแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่นักวิจัยกำหนด ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นวิธีวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด นักตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามตัวเลือกคำตอบที่นักวิจัยกำหนด ซึ่งแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 6 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองเบื้องต้น ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Question) แบบให้นักทำแบบสอบถามเลือกตอบคำถามจากคำตอบที่กำหนดไว้เท่านั้น โดยกำหนดให้นักตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ (Check List) จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร หรือไม่

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ของนักตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Question) แบบให้นักทำแบบสอบถามเลือกตอบคำถามจากคำตอบที่กำหนดไว้เท่านั้น โดยกำหนดให้นักตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (อายุงาน) และแผนก

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านบัญชีของนักตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) แบบให้นักทำแบบสอบถามตอบคำถามได้ตามความเป็นจริงมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านมีรายได้ต่อเดือนจำนวนเท่าไร ท่านมีค่าใช้จ่ายต่อเดือนจำนวนเท่าไรและท่านมีหนี้สินต่อเดือนจำนวนเท่าไร

ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องด้านความสำเร็จ จำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ คำถามที่เกี่ยวข้องด้านความรับผิดชอบ จำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ คำถามที่เกี่ยวข้องด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ คำถามที่เกี่ยวข้องด้านความก้าวหน้า จำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ และคำถามที่เกี่ยวข้องด้านลักษณะของงาน จำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตาม มาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Rating Scales) การให้นักตอบแบบสอบถามเลือกแสดงความคิดเห็น

ส่วนที่ 5 ข้อมูลปัจจัยทางด้านความผูกพันในองค์กรของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ คำถามที่เกี่ยวข้องด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคง

อยู่จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ และคำถามที่เกี่ยวข้องด้านความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตาม มาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Rating Scales)

ส่วนที่ 6 ข้อคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) เกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อให้ให้นักตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ทางนักจัดทำวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการดำเนินการวิจัย นักวิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีลำดับของขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้นักวิจัยได้รับความรู้พื้นฐานในการวิจัยและนำมาใช้ในการพัฒนากรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะและเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลควรใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามความต้องการและเป็นข้อมูลที่ถูกต้องที่สุด

3. สร้างข้อคำถาม แล้วรวบรวมเป็นแบบสอบถาม (ออนไลน์) นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ผลที่ได้จากการทดลองได้มาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและปรับปรุงเครื่องมือให้มีคุณภาพอยู่ในระดับที่น่าพอใจก่อนนำไปใช้จริง

4. เก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างและนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องเพื่อนำไปสู่ขั้นตอนการสรุปผลและอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ในการศึกษาครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ดังนั้นเมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้วจึงต้องทำการหาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) การที่เครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นมามีเนื้อหาครอบคลุมและเป็นตัวแทนของเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการวัดอย่างเพียงพอ โดยขอความอนุเคราะห์ให้นักเชี่ยวชาญทางด้านการศึกษางานวิจัยตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งนักเชี่ยวชาญทางด้านการศึกษางานวิจัยประกอบด้วย (1) ดร.นิเวศ ธรรมะ (2) ดร.วัชรพงษ์ ตันทรัพย์ชัย และ (3) รศ.วันเพ็ญ อนิวรรณพงศ์ ครอบคลุมของเนื้อหาความเหมาะสมและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแต่ละคำถาม พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและเสนอแนะ เพื่อแก้ไขปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น หลังจากนั้นนำผลการพิจารณาไปทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Item Object Congruence Index-IOC) พบว่า ค่า IOC สูงสุดเท่ากับ 1 และค่า IOC ต่ำสุดเท่ากับ -1 ซึ่งค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและสามารถนำไปทดลองใช้ (try-out) กับพนักงาน GEN Z ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของนักจัดทำวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น

2. หาความเชื่อมั่น (reliability) หมายถึง ความคงที่ ความมั่นคง หรือ ความสม่ำเสมอของผลการวัด โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) จากนักเชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่างของนัก

จัดทำวิจัย 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach,1970) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา มากกว่า 0.7 ถือได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ ซึ่งจากการทดสอบแบบสอบถาม เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร” มีค่าความเชื่อมั่นภาพรวมที่ระดับ 0.762 แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

นักวิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 420 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามานะ (Taro Yamane,1976) ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามครบถ้วน จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและคำนวณผลโดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ประกอบจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และแผนก

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านบัญชี ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านบัญชีและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน GEN Z ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่เป็น GEN Z ทั้งหมด 420 คน ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง โดยมีจำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 มีสถานภาพ โสด โดยมีจำนวน 414 คน คิดเป็นร้อยละ 98.6 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี โดยมีจำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (อายุงาน) อยู่ที่ 3 - 5 ปี โดยมีจำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 และมีแผนกบัญชี โดยมีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยประชากรศาสตร์ของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยประชากรศาสตร์		จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เพศ	หญิง	235	54.8
สถานภาพ	โสด	414	98.6
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	272	64.8
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (อายุงาน)	3 - 5 ปี	261	62.2
แผนก	บัญชี	121	28.8

วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านบัญชีของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยทางด้านบัญชีประกอบด้วย หนี้สินต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประชากรศาสตร์ของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านบัญชี	$\bar{X}$	S.D.
รายได้ต่อเดือน	23,005.48	8,598.77
ค่าใช้จ่ายต่อเดือน	6,326.43	2,103.65
หนี้สินทั้งหมด	5,445.91	2,448.93

รายรับต่อเดือนของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 23,005.48 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 8,598.77 รายจ่ายต่อเดือนของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6,326.43 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 2,103.65 หนี้สินต่อเดือนของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5,445.91 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 2,448.93

การวิเคราะห์ที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ Multiple Regression ในการทดสอบสมมติฐาน โดยจำแนกตามปัจจัยด้านบัญชีประกอบด้วย ท่านมีรายได้ต่อเดือนจำนวนเท่าไร ท่านมีค่าใช้จ่ายต่อเดือนจำนวนเท่าไรและท่านมีหนี้สินต่อเดือนเท่าไร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน GEN Z ประกอบด้วย ด้าน

ความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงาน ที่มีต่อตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กร

ตาราง 3 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน GEN Z ในเขต กรุงเทพมหานคร

Model	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
(Constant)	-0.117	0.097		-1.215	0.225	395.967	0.000*
รายได้ต่อเดือน	-3.886E-6	0.000	-0.031	-1.507	0.133		
รายจ่ายต่อเดือน	2.003E-5	0.000	0.039	1.928	0.055		
หนี้สินต่อเดือน	2.226E-5	0.000	0.051	2.507	0.013*		
ความสำเร็จ	0.365	0.052	0.310	6.990	0.000*		
ความรับผิดชอบ	-0.088	0.046	-0.080	-1.921	0.055		
การยอมรับนับถือ	0.035	0.053	0.035	0.660	0.509		
ความก้าวหน้า	0.358	0.055	0.367	6.515	0.000*		
ลักษณะของงาน	0.300	0.055	0.306	5.453	0.000*		

*Sig < 0.05 $R = 0.941$, $R^2 = 0.886$, Adjusted R Square = 0.884, SEE = 0.366

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัวแปร ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด คือ ความสำเร็จ (Sig = 0.000) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) เท่ากับ 0.365 , ความก้าวหน้า (Sig = 0.000) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) เท่ากับ 0.358 , ลักษณะของงาน (Sig = 0.000) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) เท่ากับ 0.300 และหนี้สินต่อเดือน (Sig = 0.013) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) เท่ากับ 2.226E-5 หรือ 0.00002226 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.941 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 88.6 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.097 สามารถนำมาสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

$Y = 0.365$ (ด้านความสำเร็จ) + 0.358 (ด้านความก้าวหน้า) + 0.300 (ด้านลักษณะของงาน) + $(2.226E-5)$ (ด้านหนี้สินต่อเดือน)

นักวิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการตั้งสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านบัญชี ประกอบด้วย ท่านมีรายได้ต่อเดือนจำนวนเท่าไร ท่านมีค่าใช้จ่ายต่อเดือนจำนวนเท่าไรและท่านมีหนี้สินต่อเดือนเท่าไร ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร 1 ปัจจัย คือ ด้านหนี้สินต่อเดือน ส่วนอีก 2 ด้านไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร และผลการทดสอบ ยังพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยทางด้านบัญชีและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ ให้ความสำคัญโดยสร้างกลยุทธ์ งานที่ทำอยู่ สามารถสำเร็จได้ตามเป้าหมาย มีโอกาสแสดงความสามารถ เต็มศักยภาพ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ประสบความสำเร็จทางการเงิน และประสบความสำเร็จในชีวิต กล่าวได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติต้องมองเห็นความสำเร็จทางการเงิน และ ความสำเร็จในชีวิต

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ คือ ด้านความก้าวหน้า ให้ความสำคัญโดยสร้างกลยุทธ์ งานที่ทำอยู่สามารถสร้างผลงานและเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าตามเป้าหมาย มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และยังได้รับโอกาสในการทำงาน ทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วฤณ บุญเที่ยงตรง ,สุธรรม พงษ์สำราญและสาวิตตรี จบศรี (2019) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีอิทธิพลอันดับที่ 3 คือ ด้านลักษณะของงาน (ตารางที่ 4.26) ให้ความสำคัญโดยสร้างกลยุทธ์ ลักษณะของงานมีความน่าสนใจ ทำหาย เพราะลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ

และปัจจัยสุดท้ายที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กร คือ หนี้สินต่อเดือน (ตารางที่ 4.26) องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีรายได้เสริม เช่น การทำงานล่วงเวลา สวัสดิการเรื่องอาหาร ค่ารักษาพยาบาล

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น ในการศึกษาวิจัยในครั้งถัดไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้นเพื่อให้ทราบความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายเพิ่มมากขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เช่น ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ควรทำการศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ที่ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน GEN Z ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง จากการตอบคำถามในส่วนปลายเปิด โดยนำประเด็นที่น่าสนใจมาศึกษาเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- กฤตยา สุขสุคนธ์. (2565). การวิจัยเชิงปริมาณด้านบรรยากาศภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน กลุ่ม Millennials ของบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. สืบค้นเมื่อ วันที่ 6 พฤษภาคม 2567.
จาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4821/1/TP%20BM.083%202565.pdf>
- ชาฟาสิรี. (2019). ERG คืออะไร? ทฤษฎีความต้องการ ERG. สืบค้นเมื่อ วันที่ 6 พฤษภาคม 2567.
จาก <https://greedisgoods.com/erg-%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD/>
- ณัฐธิดา ปรารถนาศิริ. (2566). อิทธิพลของภาพลักษณ์องค์กรที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานในกลุ่ม Generation Z กรณีศึกษาในกลุ่มธุรกิจ SME. สืบค้นเมื่อ วันที่ 7 พฤษภาคม 2567.
จาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/5381/1/TP%20HOM.034%202566.pdf>
- นันทิกา มากมาย ชูชีพ พุทธประเสริฐ และยงยุทธ ยะบุญธง. (2560). แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ วันที่ 6 พฤษภาคม 2567.
จาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/98218/76475>
- นิเวศน์ ธรรมะ วัชรพงษ์ ตันทรัพย์ชัย นันทวัฒน์ จางศิริ และกรพินธุ์ พัฒนาการพนิช. (2563). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร. สืบค้นเมื่อ วันที่ 7 พฤษภาคม 2567.
จาก <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/jdbs/article/view/1127/1202>
- ปานทิพย์ ลิ้มปติยากร และ สุเมธ ธูวราตราตระกูล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สถาบันบริการน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. สืบค้นเมื่อ วันที่ 7 พฤษภาคม 2567.
จาก <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/SDUGSAJ/article/view/53/32>
- วฤณ บุญเที่ยงตรง ,สุธรรม พงษ์สำราญและสวิตตรี จบศรี. (2019). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2567.
จาก https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14456/pyuj.2019.23
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2566). มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 1 เรื่อง การนำเสนองบการเงิน. สืบค้นเมื่อ วันที่ 6 พฤษภาคม 2567. จาก <https://acpro-std.tf.ac.or.th/standard/88/ฉบับปรับปรุงปี-2566-ปัจจุบัน>.
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2563). กรอบแนวคิดสำหรับการรายงานทางการเงิน (ใหม่). สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2567. จาก <https://acpr-ostd.tf.ac.or.th/standard/88/ฉบับปรับปรุงปี-2566-ปัจจุบัน>.
- อรุณทัย จันทพงษ์ และ ประสพชัย พสนนท์. (). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขาย ในธุรกิจค้าปลีกสินค้าปลอดอากรของไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2567. จาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/BJBM/article/view/212716/148919>

อารีรัตน์ เสสตะญาติ และ กฤษฎา มุฮัมหมัด. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2567.

จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/var/article/view/263627/178977>

Allen, N. J. , & Meyer, J. P. (1990) . The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-8.

Angle, H. L. and Perry, J. 1981. An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. 26 (1):1-14

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*, by Frederick Herzberg and others. 1959 New York, Wiley (1959).

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. Volume 1, Issue 1, Spring 1991, 61–89.

Penley, L. E. and Gould, S. 1988. Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organization. *Journal of Organizational Behavior*. 9 (1):43-59.