ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS INFLUENCING GENERATION Y EMPLOYEE'S ORGANIZATION COMMITMENT IN BANGKOK

ศิรินทิพย์ จันทร์เจริญ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร (2)เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชากร เจเนอเรชั่นวาน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 358 คน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ และ รายได้ ที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่างกันปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคง ในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 87.80

คำสำคัญ : ความผูกพัน, พนักงาน, เจเนอเรชั่น วาย

ABSTRACT

Independent Study's Title	Factors Influencing Generation Y Employee Organization Commitment in Bangkok
Student' Name	Ms. Sirintip Chancharoen
Degree Sought	Master of Business Administration
Field of Study	Management
Academic Year	2022

Research on Factors Influencing Generation Y Employee Organization Commitment in Bangkok aims to: (1.) To study organizational Commitment of Generation Y employees in Bangkok. (2) To study employee Commitment in the organization. Generation Y in Bangkok classified by personal factors (3) To study the motivating and Hygiene factors that affect employee Commitment Generation Y in Bangkok, groups the sample used in the research was 358

The study found that personal factors include Sex, age, occupation and income. Different affects the bond differently.Factors affecting employee Commitment Generation Y in Bangkok was statistically significant at 0.05, Motivation and Hygiene factors affect Generation Y Employee Organization Commitment in Bangkok with a statistical significance level of 0.05. Responsibility aspect of acceptance Company policy and management Salary and compensation technical supervision working environment and job security, able to explain the variance in organizational commitment of Generation Y employees in Bangkok at 87.80%

Keywords : Commitment, Employee, Generation Y

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรในทุกวันนี้เราปฏิเสธไม่ได้ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันองค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะสามารถสร้างคุณค่าอันมหาศาลให้กับองค์กรได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวนโยบายการบริหารงานบุคคลทั่วไป จึงเน้นให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์การ โดยองค์การจะต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ การมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นต้น แต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่าความพึงพอใจ คือความผูกพันต่อองค์การ (พยัต วุฒิรงค์, 2562, หน้า 38)

ความผูกพันองค์การ เป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่งที่แสดงออกมาของสมาชิกในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์การ ความพึงพอใจของสมาชิกและเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์การทั่วไป หากสมาชิกขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ผลที่ตามมาคือความสูญเสียขององค์การในรูปแบบต่างๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจพนักงาน ค่าตอบแทน การลดลงของผลผลิต การเสียเวลาคัดและฝึกอบรมบุคลากรใหม่นอกจากนี้นักวิชาการอีกหลายท่านยังพบว่าความผูกพันองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้ (ผจญ เฉลิมสาร, 2560, หน้า 24) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างความผูกพันให้แก่พนักงานรุ่นใหม่ในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญ มีบริษัทที่ปรึกษาทั้งของไทยและต่างประเทศที่มีการวิจัยเรื่องเหล่านี้ และต่างก็มีข้อพิสูจน์ในทางทฤษฎีว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมี Productivity ที่สูงกว่าพนักงานที่ไม่ผูกพัน ซึ่งจุดนี้เองที่ทำให้ผู้บริหารต้องเข้ามามีส่วนมีส่วนในการร่วมสร้างองค์การให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น (ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร, 2565)

ดังนั้นจากสภาพการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นของธุรกิจธนาคารในปัจจุบันที่ธนาคารของรัฐต้องมีการแข่งขันทางธุรกิจเช่นเดียวกับธนาคารเอกชน และสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคลที่เป็นวัย Gen Y เป็นส่วนใหญ่ ทำให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วายในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัจจัยที่สามารถทำให้พนักงานขององค์กร ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร และไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น และสามาร

นำผลการวิจัยในครั้งนี้แนวทางในการพัฒนาองค์กร และสามารถให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการนำความสามารถของพนักงานขององค์กรที่มีอยู่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อธนาคาร และส่งผลต่อการดำเนินงานที่ดีขององค์กรอีกต่อไปด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการศึกษา

1.ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2.ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการศึกษา

1.ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่มีอายุระหว่าง25–40 ปี ที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร จากข้อมูลสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ปี 2565 ประชากรในกรุงเทพมหานครมีจำนวนทั้งสิ้น 5,345,991 คน แบ่งเป็นชาย 2,488,365 คน และหญิง 2,857,626 คนทั้งนี้เป็นกลุ่มคน เจนเนอเรชั่นวาย ที่มีอายุระหว่าง 25 – 40 ปี จำนวน 1,241,388 คน คิดเป็น 23.22 % ของจำนวนประชากรทั้งหมด (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2565)

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยอ้างอิงจากตารางการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973 : 125) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 % หรือยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนของค่าสัดส่วนเกิดขึ้นได้ในระดับ ± 5 % ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณ ได้จำนวน 400 ตัวอย่างโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล จำนวน 430 ตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือ

สะดวก (Convenience Sampling) โดยที่หลังจากที่มีการตัดกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เจนเนอเรชั่นวาย เหลือ 358 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 83.26 ของข้อมูลทั้งหมด

2. ด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระยะเวลาในดำเนินการตั้งแต่เดือนธันวาคม 2565 –เดือนมีนาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2560, หน้า 43) เป็นทฤษฎีจูงใจ โดยเสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานหรือ หมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างความพอใจนี้สรุปว่าบุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรืออาจกล่าวว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจและเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่างๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่ 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work itself) 1.4 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) 1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกันกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งมีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่ 2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร (Company policies and administration) 2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ (Relationship with supervisiors Peers and subordinates)

2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salaly) 2.5 สถานแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) 2.6 ความมั่นคงในงาน (Job security) 2.7 การได้รับการยอมรับนับถือขององค์การจากสังคม (Status)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้น เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าทั้งภายในซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย ความก้าวหน้า (Advancement) ลักษณะงาน (The work itself) ความเป็นได้ในการเติบโต (Possible for growth) ความรับผิดชอบ (Responsibilities) การเป็นที่ยอมรับ (Acceptance) ความสำเร็จ (Achievement) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย นโยบายบริษัทและการบริหารงาน (Policies and administration) เงินเดือนและผลตอบแทน (Salary) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) เทคนิคการควบคุมดูแล (Supervision) สภาพแวดล้อมในการทำงาน(Working conditions)สถานภาพ (Status) ความมั่นคงในงาน (Job Security)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

Allen & Meyer (อ้างใน ศิริวรรณ วิสุทธิรัตนกุล, 2560) ได้สรุปแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 แนว คือ

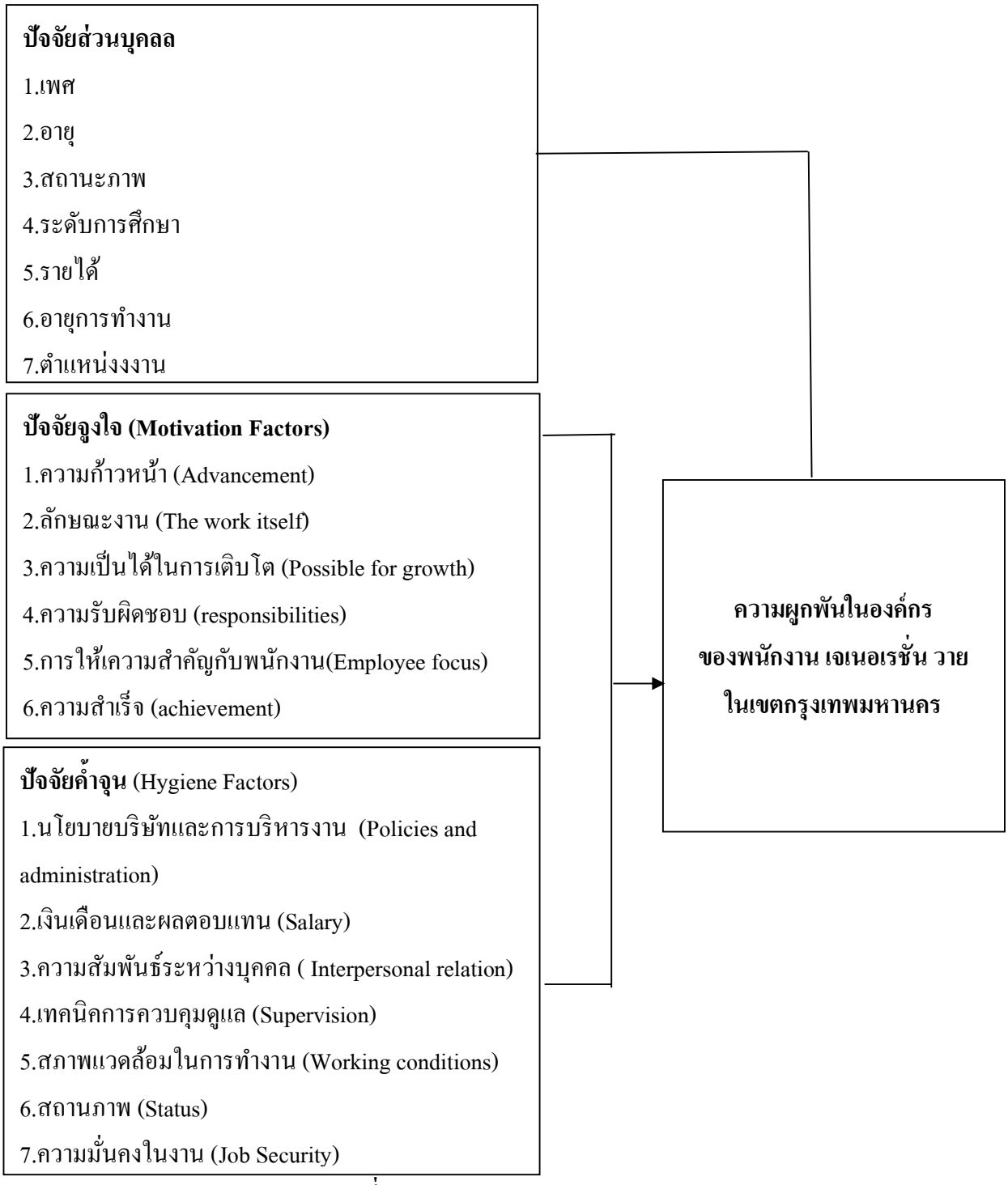
1. แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้จะมองว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความจงรักภักดีอย่างเต็มใจที่สุดและอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานของ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมนั้นเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สรุปแนวคิดทั้ง 3 แนว คือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งซึ่งแสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไหร่แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดทั้ง 3 ต่างกันตรงที่ว่าแนวคิดแรกมองว่า คนที่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหน เป็นเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครงานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่มีอายุระหว่าง 25 – 40 ปี ที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร จากข้อมูลสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ปี 2565 ประชากรในกรุงเทพมหานครมีจำนวนทั้งสิ้น 5,345,991 คน แบ่งเป็นชาย 2,488,365 คน และหญิง 2,857,626 คน ทั้งนี้เป็นกลุ่มคน เจนเนอเรชั่นวาย ที่มีอายุระหว่าง 25 – 40 ปี จำนวน 1,241,388 คน คิดเป็น 23.22 % ของจำนวนประชากรทั้งหมด (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2565)

2.กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยอ้างอิงจากตารางการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973 : 125) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 % หรือยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนของค่าสัดส่วนเกิดขึ้นได้ในระดับ ± 5 % ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณ ได้จำนวน 400 ตัวอย่างโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล จำนวน 430 ตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือสะดวก (Convenience Sampling) โดยที่หลังจากที่มีการตัดกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เจนเนอเรชั่นวายเหลือ 358 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 83.26 ของข้อมูลทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามถามโดยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วายในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์แบ่งเป็น

1.สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และข้อมูลส่วนที่ 3 ความผูกพันในองค์กร

2.สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและอายุ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-Test เพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานะภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน จะใช้การวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม หากพบความแตกต่างจะ นำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์ว่าปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน และปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

1.ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25 – 30 ปี สถานะภาพ โสด มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีรายได้ 15,000 - 30,000 บาท มีช่วงอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีตำแหน่งงาน พนักงาน/เจ้าหน้าที่

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และด้านความเป็นได้ในการเติบโต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

3.การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านสถานภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

4. การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ความผูกพันในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 1 ผลรวมการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	0.265	0.106		2.493	0.013*	190.343	0.000*
ด้านความก้าวหน้า	0.061	0.034	0.067	1.781	0.076		
ด้านลักษณะงาน	0.328	0.038	0.345	8.549	0.000*		
ด้านความเป็นได้ในการเติบโต	0.063	0.046	0.071	1.373	0.171		
ด้านความรับผิดชอบ	0.248	0.045	0.269	5.569	0.000*		
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	0.352	0.043	0.390	8.158	0.000*		
ด้านความสำเร็จ	0.100	0.068	0.110	1.470	0.143		
ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน	0.243	0.052	0.268	4.672	0.000*		
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	0.155	0.061	0.187	2.523	0.012*		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.006	0.041	0.006	0.152	0.879		
ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล	0.489	0.043	0.456	11.414	0.000*		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.243	0.054	0.246	4.503	0.000*		
ด้านสถานภาพ	0.021	0.059	0.024	0.351	0.726		
ด้านความมั่นคงในงาน	0.630	0.048	0.752	13.020	0.000*		

$R = 0.937$, $R^2 = 0.878$, Adjusted R Square = 0.873, SEE = 0.211

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทำให้ตัวแปรทั้ง 8 ตัวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขต

กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 87.80 หรือ มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 87.80 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.211 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

y = 0.265 + 0.328 (ด้านลักษณะงาน) + 0.248 (ด้านความรับผิดชอบ) + 0.352 (ด้านการเป็นที่ยอมรับ) + 0.243 (ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน) + 0.155 (ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน) + 0.489 (ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล) + 0.243 (ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน) + 0.630 (ด้านความมั่นคงในงาน)

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่า

หากเพิ่มด้านลักษณะงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร จะเพิ่มขึ้น 0.328 หน่วย

หากเพิ่มด้านความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร จะเพิ่มขึ้น 0.248 หน่วย

หากเพิ่มด้านการเป็นที่ยอมรับ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร จะเพิ่มขึ้น 0.352 หน่วย

หากเพิ่มด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร จะเพิ่มขึ้น 0.243 หน่วย

หากเพิ่มด้านเงินเดือนและผลตอบแทน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร จะเพิ่มขึ้น 0.155 หน่วย

หากเพิ่มด้านเทคนิคการควบคุมดูแล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร จะเพิ่มขึ้น 0.489 หน่วย

หากเพิ่มด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร จะเพิ่มขึ้น 0.243 หน่วย

หากเพิ่มด้านความมั่นคงในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร จะเพิ่มขึ้น 0.630 หน่วย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมถึงทุกด้านของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การเป็นที่ยอมรับ นโยบาย เงินเดือน เทคนิค และความมั่นคงส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทนพ เข็มเพชร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของผู้บริหาร Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายการบริหาร แรงจูงใจ และการบังคับบัญชาและการควบคุม มีบทบาทสำคัญต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่บริหาร “Generation Y” ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความพึงพอใจต่อกระบวนการทำงาน ผลงาน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อรักษาและปรับปรุงความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการ “Generation Y” ประเด็นต่าง ๆ รวมถึงการสนับสนุนทางศีลธรรมและแรงจูงใจในการทำงาน โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความสัมพันธ์ของพนักงานควรได้รับการพิจารณาอย่างสูง สิ่งจูงใจและการสั่งการและการควบคุมมีส่วนสำคัญต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการ “Generation Y” ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความพึงพอใจต่อกระบวนการทำงาน ผลงาน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อรักษาและปรับปรุงความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการ “Generation Y” ประเด็นต่าง ๆ รวมถึงการสนับสนุนทางศีลธรรมและแรงจูงใจในการทำงาน โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความสัมพันธ์ของพนักงานควรได้รับการพิจารณาอย่างสูง

เอกสารอ้างอิง

นันทนพ เข็มเพชร. (2561). *แรงจูงใจของผู้บริหาร Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม.* วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร.(2565). *Well-being ที่ดีของพนักงาน อีกหนึ่งประเด็นที่องค์กรควรให้ความสำคัญในยุคนี้.* ค้นเมื่อ 18 มกราคม 2566, จาก https://www.thinkpeoplepay .com/post/read/68

ผจญ เฉลิมสาร. (2560). คุณภาพชีวิตในการท างาน. กรุงเทพฯ : โปรดักทิวิตี้ เวิลด์.

พยัต วุฒิรงค์. (2562). *สุดยอดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2560). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพ : ธรรมสาร.

ลลิตา พรรณพนาวัลย์. (2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิริวรรณ วิสุทธิรัตนกุล.(2560). *ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.* ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2565). *สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร.* สืบค้นจาก ค้นเมื่อ 21 มกราคม 2566, จาก https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMONTH/statmonth/#/displayData

Taro, Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis.* 3th ed.. Newyork : Harper and. Row Publication.