

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย
ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

EMPLOYEE ENGAGEMENT OF GENERATION Y
IN BANGKOK METROPOLITAN REGION

วนิดา บรรเทงใจ

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Wanida Banthoengjai

E-mail : Niwanida081137@gmail.com

Department of Accounting, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ 1) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติการทดสอบแบบ t-test และใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศ และมีสถานภาพที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในส่วนของด้านความท้าทายของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ในส่วนของด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

คำสำคัญ : ความผูกพัน, เจเนอเรชั่นวาย

ABSTRACT

The research subject is The Employees Engagement of Generation Y in Bangkok Metropolitan Region. The objectives of this research are as follows. 1) To study the employees engagement of generation Y in Bangkok Metropolitan Region. 2) To study the differences between personal factors that affect the employees engagement of generation Y in Bangkok Metropolitan Region. 3) To study working style factor and working experience factor that affect the employees engagement of generation Y in Bangkok Metropolitan Region.

The samples of this research are the 400 generation Y employees whom working in Bangkok and its vicinity by using the questionnaire as the collection tool. The information analysis of this research categorized into two parts as follows. 1) The statistics used in the descriptive analysis are frequency, percentage, mean and standard deviation. 2) Inferential statistics used t-test statistics and one-way ANOVA

statistics. If the differences are revealed, they will be compared individually by using the method of LSD and multiple regression analysis.

The results of the research indicated that the employees engagement of generation Y in Bangkok and its vicinity to their Organizations is overall in high level opinion and the results of hypothesis revealed as follows. 1) The personal factors of generation Y employees in Bangkok and its vicinity have the differences of educational levels, occupation, working experience, and monthly income has difference of engagement to organization. For the other personal factors of generation Y in Bangkok and its vicinity, they have the different sexes and statuses engage to the organization without differences. 2) The working style factor, in part of the working challenge, affects to the organization's engagement of generation Y employees in Bangkok and its vicinity. 3) The working experience factor, in part of the expectation of receiving response and in part of the feeling of self-important to the organization, effects to the engagement to the organization of generation Y employees in Bangkok and its vicinity.

Keywords: Engagement, Generation Y

บทนำ

จากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบันด้านการแข่งขันทางธุรกิจมีแนวโน้มการแข่งขันที่สูงขึ้นทุก ๆ ปี เนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมีการพัฒนาด้านนวัตกรรมมากยิ่งขึ้นด้วย ทำให้การดำเนินธุรกิจขององค์กรหลายแห่งทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้การที่องค์กรจะดำเนินงานได้ลุล่วงเกิดจากสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดคือทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่มีสติปัญญาที่จะริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ รวมทั้งผลักดันให้องค์กรนั้นสามารถดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ปัจจุบันกลุ่มเจเนอเรชั่นวายเป็นบุคลากรหลักในองค์กรหลายแห่งเนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่อยู่ในความต้องการของตลาดแรงงานสูง ด้วยลักษณะของบุคคลกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย เป็นกลุ่มที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ทำให้พร้อมเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีทักษะและชอบใช้เทคโนโลยีเข้าช่วยในการทำงานเพื่อให้งานนั้นสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ แต่ในทางกลับกันกลุ่มเจเนอเรชั่นวายนี้ก็มีแนวโน้มที่จะลาออกไปจากองค์กรเป็นจำนวนมาก

เช่นกัน จากลักษณะอุปนิสัยที่มีความยืดหยุ่นและค่อนข้างรักความเป็นอิสระ ในการทำงานให้กับองค์กรนั้นจึงสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

การสร้างความผูกพันให้แก่พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย จึงถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่องค์กรจะต้องตระหนักอยู่เสมอ เนื่องจากความผูกพันจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรในระยะยาว ที่ทำให้พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านบวกต่อองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งจะเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ผลที่ได้จากการศึกษารังนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร พัฒนางาน และจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน) ปัจจัยด้าน

ประสบการณ์ในการทำงาน (ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญกับองค์กร ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร)

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2526 - 2541 โดยมีช่วงอายุ 25 - 40 ปี และปฏิบัติงานในองค์กรเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตั้งแต่เดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2566

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. เพื่อทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3. เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาจากความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่อไปได้

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

อาริญา เสงทวิทรัพย์ศิริ (2558) ได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น ลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อองค์การของตน โดยแสดงถึงความรู้สึกผูกพันทางจิตใจที่มีต่อ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการ ทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ และมีความตั้งใจที่จะทำงาน กับองค์การ รวมถึงการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Allen and Meyer (1990) ได้จำแนกลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าความ ผูกพันด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกผูกพันที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกอารมณ์ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นอารมณ์ที่บุคคลยึดติดกับองค์กร และรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์การ ความผูกพันด้านการคงอยู่ เป็นความต้องการเฉพาะของบุคคลที่ต้องการรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ เนื่องจากสิ่งตอบ แทนที่ได้รับจากองค์กรโดยไม่มีความรู้สึกชอบพอเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นการมองว่าคนที่ต้องอยู่ใน องค์กรเป็นความจำเป็น ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเป็นความรู้สึกที่บุคคลสำนึกในหน้าที่หรือ ข้อตกลงที่จะต้องอยู่ในองค์กรต่อไป เป็นความผูกพันที่เกิดจากการประเมินว่า ความผูกพันเป็น สิ่งที่ถูกต้องการจะกระทำ เป็นบรรทัดฐานที่จะต้องผูกพัน เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม

Mowday et al. (อ้างถึงใน ลลิตา จันทรังาม 2559) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การ ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะงานที่ทำโดยการมอบหมายงาน ที่มีความสำคัญ มีความท้าทายและมีความชัดเจน งานที่มีบทบาทชัดเจนและสอดคล้องกับ ตนเองมีผลต่อความผูกพันขององค์การ คุณลักษณะโครงสร้างขององค์การกล่าวคือองค์การที่มี ลักษณะองค์การแบบกระจายอำนาจและมีความเป็นทางการสูง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความ ผูกพันต่อองค์การมากขึ้น และการให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์การและมีส่วน เป็นเจ้าขององค์การก็มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ประสิทธิภาพที่ผู้ปฏิบัติงานที่ ทำงานกับองค์การสร้างความผูกพันทางจิตใจ ความรู้สึกว่าองค์การมีความน่าเชื่อถือ ความรู้สึก ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน เหล่านี้ เป็นปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชันวาย (Generation Y)

แพรวดาว พงศาจารย์ (2559) กล่าวว่า เจเนอเรชันวาย (Generation Y) คือกลุ่มคนที่เกิด ในช่วง พ.ศ.2525 - 2543 และมีลักษณะเด่นคือ มีความคิดสร้างสรรค์ ทันสมัย ชอบความ รวดเร็วและสิ่งท้าทาย รวมถึงมีความเชื่อมั่นในตัวเอง โดยสามารถปรับตัวได้ดีแม้มีการ

เปลี่ยนแปลงประกอบกับต้องการการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง สำหรับการทำงานจะสามารถทำได้หลายอย่างในเวลาเดียว มุ่งเน้นความสำเร็จและความท้าทายในงาน

พลอยทิพย์ ศรีศักดิ์ดา (2564) กล่าวว่า เจเนอเรชันวาย (Generation Y) คือกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2539 เป็นกลุ่มคนที่เติบโตมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงพร้อมกับเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต เป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเงื่อนไข คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงาน และมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารใช้เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อให้ตอบสนองต่อความสะดวกสบายและรวดเร็ว มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แต่มีความใจร้อนที่ต้องการเห็นผลสำเร็จทุกอย่างอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังเป็นกลุ่มที่จะไม่ค่อยอดทน และมีความคาดหวังในการทำงานสูง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลลิตา จันทรงาม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ช่วงอายุ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ ต่อเดือนและหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันจะ ส่งผลให้พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาการทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านภาวะผู้นำ และ ด้านค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานเจเนอเรชันวายของโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยลักษณะงาน ที่ประกอบด้วย ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อของพนักงานเจเนอเรชันวาย ต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อของพนักงานเจเนอเรชันวาย ต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถาบันการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียงหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับความผูกพันมาก โดยปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ประกอบด้วยด้านความท้าทาย และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่ประกอบด้วยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่ประกอบด้วยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านการ ได้รับการสนับสนุน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้นั้นจะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523 – 2539 โดยมีช่วงอายุ 27 - 43 ปี ที่ปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จึงใช้หลักการคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane) ประมวลค่าสัดส่วนขนาดตัวอย่างประชากรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95 % ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับ 384.16 คน โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่าง

เพิ่มรวมเป็นทั้งสิ้น 400 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียด 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญกับองค์กร และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ประกอบด้วยคำถามจำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ ระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกข้อ

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.2 พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศ และมีสถานภาพที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในส่วนของด้านความท้าทายของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในส่วนของด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ในส่วนของด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

3.4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ในส่วนของด้านทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ให้ความสำคัญเห็นมากที่สุด เกี่ยวกับความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับตำแหน่งและหน้าที่ตรงกับความสามารถ มีความรู้สึกว่าจะงานที่ทำอยู่เป็นส่วนที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของลลิตา จันทรังาม (2559) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบไปด้วยด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงาน ด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร และด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยพนักงานมีความภูมิใจและเชื่อมั่นต่อการทำงานอยู่ที่องค์กร เต็มใจในการมาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กรในทุกวันเพื่อให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมายที่มุ่งหวังไว้

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล แตกต่างกัน โดยผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริทิพย์ จันทรเจริญ (2565) ได้กล่าวไว้ในเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในส่วนของด้านความท้าทายของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้กล่าวไว้ในผลการศึกษาว่าปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยลักษณะงานที่มีความท้าทายทำให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพราะพนักงานในแต่ละหน่วยงานได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

4. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ในส่วนของด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560) ได้กล่าวไว้ในผลการศึกษา ว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อของพนักงานเจเนอเรชันวาย ต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการศึกษาเพื่อให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับองค์กรทั่วไป ดังนี้

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรต้องสร้างความผูกพันให้มากขึ้นควรให้ความสนใจกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลข้างต้น ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรต้องมีการวางแผนและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมสำหรับคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน

จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานด้านความท้าทายของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังนั้นงานที่ทำทลายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความผูกพันกับงานและองค์กรมากขึ้น โดยองค์กรอาจมีการสนับสนุนเงินพิเศษให้กับความสามารถของพนักงานที่มีความพยายามและเสียสละในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการจัดฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจจัดให้มีการพิจารณาให้รางวัลต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าขององค์กร เกิดความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเท่านั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งต่อไปควรขยายไปถึงพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันอื่น และส่วนภูมิภาคต่าง ๆ หรือศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในวิชาชีพต่างๆ รวมถึง
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมแปรอิสระที่อาจจะมีผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยบรรยากาศในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยโครงสร้างองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ดร. อนรรักษ์ วัฒนธรรณวงศ์. (2561). ความผูกพันองค์กร (*Organizational Commitment*). ค้นหามาเมื่อ 2 กรกฎาคม 2566. จาก <http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com>
- พลอยทิพย์ ศรีศักดิ์ดา. (2564). ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระคณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- แพรวดาว พงศาจารย์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ช่วงอายุเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระคณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลลิตา พรรณพนาวัลย์. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่น วายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อาริญา เสงทวิทรัพย์ศิริ. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและ ความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.