

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรในรุ่นเจนเนอร์เรชันซี ในเขตกรุงเทพมหานคร
FACTORS INFLUENCING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
GENERATION Z IN BANGKOK

กชพร ฤทธิไธสง
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

KOTCHAPORN RIDTHAISONG
Email: 6714131113@rumail.ru.ac.th
Department of Management, Faculty of Business Administration
Ramkhamhaeng University
Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอร์เรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,235,930 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรู้ความเข้าใจในงาน ความรับผิดชอบในงาน โอกาสและความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร ความมั่นคงในงาน สมดุลชีวิตและการทำงาน และการบังคับบัญชาและการควบคุมงาน อยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอร์เรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การบังคับบัญชาและการควบคุมงาน เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรชุดนี้มีความสามารถในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอร์เรชันซีในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 9.50

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน

Abstract

This study employed a quantitative research approach to analyze the factors

affecting organizational commitment of Generation Z employees in Bangkok. The population consisted of 1,235,930 individuals, and the sample size was determined to be 400 respondents. The findings revealed that, overall, employees placed a high level of importance on motivational factors and hygiene factors, including achievement, recognition, nature of work, knowledge of work, responsibility, advancement opportunities, company policy and administration, salary and compensation, working conditions, interpersonal relationships, job security, work-life balance, and supervision. The analysis of factors influencing organizational commitment indicated that supervision was the key factor significantly affecting the organizational commitment of Generation Z employees in Bangkok. This variable was able to predict organizational commitment at 9.50 percent.

Keywords: Organizational Commitment, Motivational Factors, Hygiene Factors

บทนำ

ในปัจจุบันสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจ ทรัพยากรบุคคลถือเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความทุ่มเทในการทำงานและช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน โดยสถิติการลาออกของแรงงานไทยในช่วงต้นปี 2568 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเดือนมกราคม 2568 มีผู้ประกันตนยื่นขอรับประโยชน์กรณีว่างงานกว่า 84,599 คน ซึ่งส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 78.61 เป็นการลาออกเองด้วยเหตุผลต้องการเปลี่ยนงานใหม่ ทำให้รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบดั้งเดิมไม่สามารถตอบสนองความต้องการและสร้างความผูกพันให้พนักงานกลุ่มนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งไปกว่านั้น ในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ พนักงานกลุ่มเจนเอเรชันซีต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เร่งรีบ การแข่งขันสูง และภาวะค่าครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของ Deloitte (2024) พบว่าความกังวลหลักของกลุ่มเจนเอเรชันซี ยังคงเป็นเรื่องค่าครองชีพและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มเจนเอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นสารสนเทศเชิงลึกให้แก่ผู้บริหารและหน่วยงานทรัพยากรบุคคล นำไปใช้กำหนดนโยบาย วางแผนสวัสดิการ และออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม อันจะนำไปสู่การดึงดูดและธำรงรักษาบุคลากรกลุ่มนี้ไว้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านค้ำจุน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน น่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านค้ำจุน น่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรภายในองค์กร โดยเฉพาะต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจได้รับการพัฒนาโดย Herzberg (1959) ซึ่งเสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ที่อธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)

ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ McClelland (1961) อธิบายว่า ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความพยายามในการทำงานและต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับคำชมเชยหรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน Maslow (1954) อธิบายว่า ความต้องการการยอมรับและการได้รับความนับถือเป็นหนึ่งในความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

3. ลักษณะของงานที่ทำ (Nature of Work)

ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ลักษณะของงานที่บุคลากรปฏิบัติ ซึ่งหากงานมีความท้าทายและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถของตนเองจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน Hackman และ Oldham (1976) อธิบายว่า ลักษณะของงานที่มีความสำคัญและมีความท้าทายสามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรได้

4. ความรู้ความเข้าใจในงาน (Knowledge of Work)

ความรู้ความเข้าใจในงาน หมายถึง ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และขั้นตอนการปฏิบัติงาน Davis และ Newstrom (1985) อธิบายว่า บุคลากรที่มีความเข้าใจในงานของตนเองอย่างชัดเจนจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)

ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ระดับของอำนาจหน้าที่ที่บุคลากรได้รับในการปฏิบัติงาน Robbins (2005) อธิบายว่า การมอบหมายความรับผิดชอบที่เหมาะสมให้กับบุคลากรจะช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6. โอกาสและความก้าวหน้าในงาน (Advancement)

โอกาสและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสในการพัฒนาความสามารถและเลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพ Dessler (2013) อธิบายว่า การที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพสามารถช่วยสร้างแรงจูงใจและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร หากปัจจัยเหล่านี้ไม่เหมาะสมอาจทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration)

นโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง แนวทางหรือกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการบริหารจัดการองค์กร Flippo (1984) อธิบายว่า นโยบายที่ชัดเจนและเป็นธรรมสามารถช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กร

2. เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary)

เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงาน

Milkovich และ Newman (2011) อธิบายว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน Davis (1981) อธิบายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

4. ความสัมพันธ์ในองค์กร (Interpersonal Relations)

ความสัมพันธ์ในองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร Luthans (2011) อธิบายว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรสามารถช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

5. ความมั่นคงในงาน (Job Security)

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน Greenhalgh และ Rosenblatt (1984) อธิบายว่า ความมั่นคงในงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

6. สมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)

สมดุลชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน Greenhaus และ Powell (2006) อธิบายว่า การรักษาสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสามารถช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

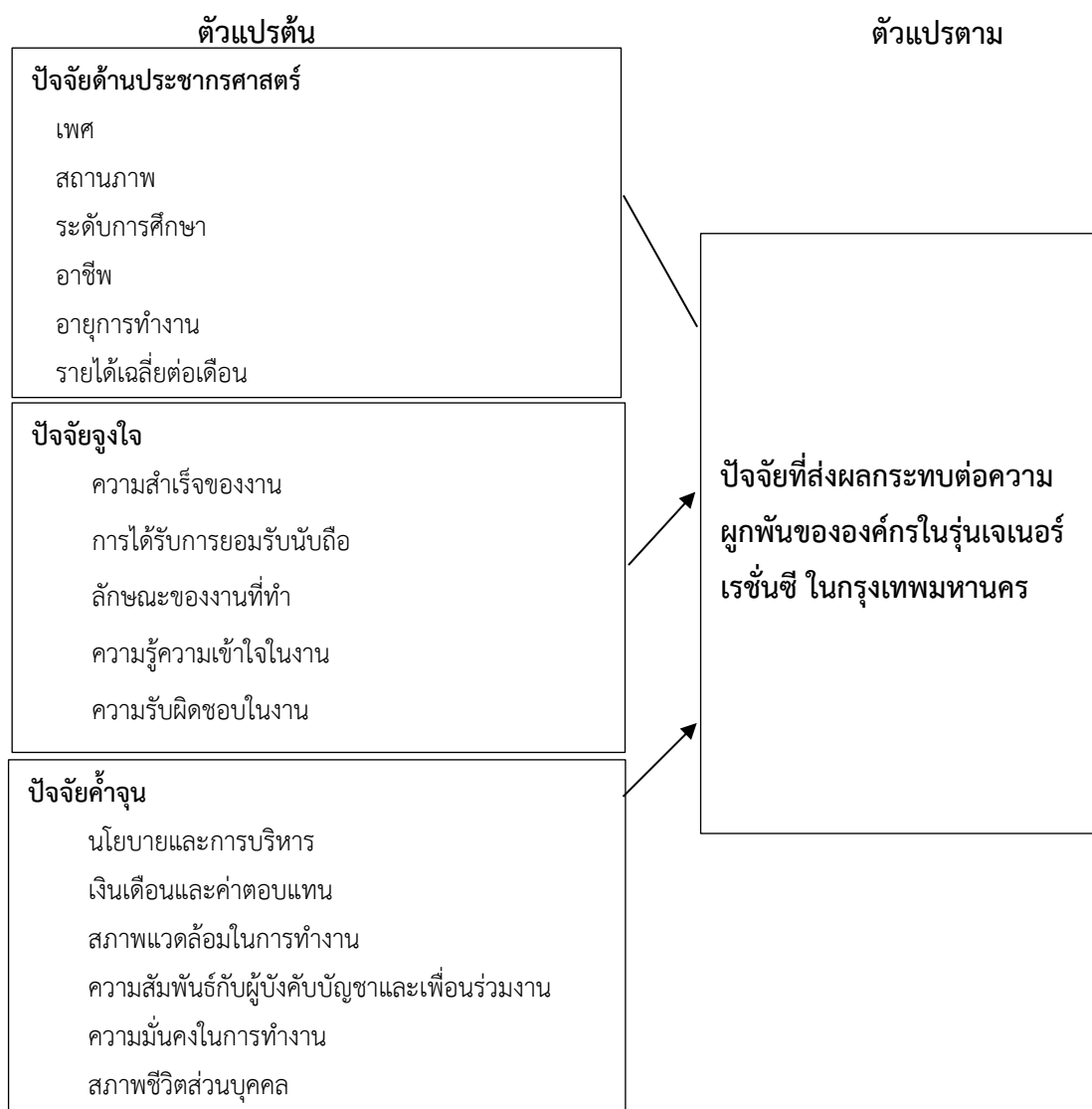
7. การบังคับบัญชาและการควบคุมงาน (Supervision)

การบังคับบัญชาและการควบคุมงาน หมายถึง รูปแบบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา Yukl (2013) อธิบายว่า ผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำและสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความเต็มใจของบุคลากรที่จะทำงานกับองค์กรในระยะยาว Meyer และ Allen (1991) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันทางอารมณ์ ความผูกพันจากการคงอยู่ และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ซึ่งบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักมีแนวโน้มปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและต้องการทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในลักษณะการวิจัยแบบตัดขวาง (Cross Sectional Study) โดยสอบถามว่าผู้ตอบเป็นพนักงานกลุ่มเจนเนอร์เรชันซีที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครก่อนให้ตอบแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่าค่า IOC ของข้อคำถามมากกว่า 0.50 ทุกข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่ม

ตัวอย่างจำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธี Cronbach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.945 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร (ผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2540 – 2555) โดยอ้างอิงข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567) พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 1,235,930 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ผ่านช่องทางออนไลน์ โดยเผยแพร่แบบสอบถามผ่านสื่อสังคมออนไลน์และกลุ่มชุมชนออนไลน์ที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดแบบช่วง ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรู้ความเข้าใจในงาน ความรับผิดชอบในงาน และโอกาสและความก้าวหน้าในงาน รวมทั้งปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร ความมั่นคงในงาน สมดุลชีวิตและการทำงาน และการบังคับบัญชาและการควบคุมงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-Test

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.0) ขณะที่เพศชายมีสัดส่วน (ร้อยละ 43.0) ด้านสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 60.0) รองลงมา ได้แก่ สถานภาพสมรส และสถานภาพอื่น ๆ ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 82.0) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ด้านอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน (ร้อยละ 59.6) รองลงมา ได้แก่ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการ และประกอบธุรกิจส่วนตัวตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นคนที่ทำงานอยู่ในภาคเอกชน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 20,001–40,000 บาท (ร้อยละ 41.4) ซึ่งเป็นช่วงรายได้ที่พบได้บ่อยในกลุ่มพนักงานวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายจ่ายอยู่ในช่วง 10,000–20,000 บาท (ร้อยละ 47.6) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการใช้จ่ายของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยข้อมูลส่วนนี้สามารถอธิบายลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้อย่างชัดเจน

2. จากการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลการวิเคราะห์พบว่า เพศมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ตัวแปรสถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งวิเคราะห์ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว ก็พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซี ในเขตกรุงเทพมหานคร (n = 400)

ปัจจัย	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	2.708	0.678		3.994	0.000*	3.126	0.000*
ความสำเร็จของงาน	0.050	0.052	0.049	0.964	0.336		
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.031	0.055	0.029	0.568	0.570		
ลักษณะของงานที่ทำ	0.046	0.042	0.056	1.107	0.269		
ความรู้ความเข้าใจในงาน	-0.000	0.051	0.000	-0.001	0.999		
ความรับผิดชอบในงาน	0.022	0.054	0.021	0.406	0.685		
โอกาสและความก้าวหน้าในงาน	-0.014	0.051	-0.014	-0.267	0.790		
นโยบายและการบริหาร	0.018	0.053	0.017	0.338	0.735		
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.002	0.051	0.002	0.040	0.968		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.015	0.052	0.014	0.282	0.778		
ความสัมพันธ์ในองค์กร	-0.061	0.052	-0.060	-1.174	0.241		
ความมั่นคงในงาน	-0.050	0.051	-0.050	-0.978	0.329		
สมดุลชีวิตและการทำงาน	0.040	0.053	0.039	0.762	0.447		
การบังคับบัญชาและการควบคุมงาน	0.126	0.051	0.125	2.452	0.015*		

R = 0.309, R² = 0.095, Adjusted R Square = 0.066, SEE = 0.604 * sig < 0.05

จากผลการศึกษาปัจจัยอิสระทั้ง 13 ด้าน ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่ามี 1 ปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.126 ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบังคับบัญชาและการควบคุมงานในทางที่ดีขึ้น จะส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ชุดตัวแปรสามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานครได้ ร้อยละ 9.50 ($R^2 = 0.095$) สามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y = 0.126 (\text{การบังคับบัญชาและการควบคุมงาน})$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน มีความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธนิภา สุวรรณ และคณะ (2564) ที่พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เช่น ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อัครเดช ใจมั่น (2565) ที่พบว่า ปัจจัยด้านอาชีพและระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันมักมีประสบการณ์ในการทำงาน ความต้องการ และความคาดหวังต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมงาน พบว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกและมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.126 แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำที่เหมาะสม และการสนับสนุนในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถช่วยสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้มากขึ้น กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับการดูแล เอาใจใส่ และได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาวมากขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Yukl (2013) ที่พบว่า ภาวะผู้นำและรูปแบบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญต่อทัศนคติและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เนื่องจากผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการบริหารจัดการงานและ

ให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร คือ การบังคับบัญชาและการควบคุมงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า รูปแบบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำที่เหมาะสม รวมถึงการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านการบริหารงานและภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถสื่อสาร ให้คำแนะนำ และสนับสนุนการทำงานของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานครมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาขยายขอบเขตพื้นที่ศึกษาไปยังภูมิภาคอื่นของประเทศไทย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายมากขึ้น และสามารถสะท้อนระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทที่แตกต่างกันได้อย่างครอบคลุม

2. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลเพียงวิธีเดียว การวิจัยในอนาคตควรผสมผสานวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม หรือการสังเกตพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถอธิบายมุมมองและประสบการณ์ของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้ดียิ่งขึ้น และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

ณัฐนิชา ชูเกียรติ. (2563). พฤติกรรมการทำงานและความคาดหวังต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชันซี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรรณิภา สุวรรณ, และคณะ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันซีในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัครเดช ใจมั่น. (2565). อิทธิพลของปัจจัยการจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). *สถิติแรงงานและจำนวนประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- Davis, K. (1981). *Human behavior at work: Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1985). *Human behavior at work: Organizational behavior* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2013). *Human resource management* (13th ed.). Pearson Education.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel management*. New York: McGraw-Hill.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton University Press.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2011). *Compensation* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior* (11th ed.). Pearson Education.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.