

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน เจนเนอรัลเวย์ กรณีศึกษาการไฟฟ้านครหลวง

เชษฐธิดา กุศลไสยานนท์^{1*} จันทกานต์ ศรีทองเอี่ยม²

^{1,2}ภาควิชาการพัฒนาศักยภาพอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาศักยภาพและอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย

*ผู้ประพันธ์บรรณกิจ อีเมล : chedthida.k@bid.kmutnb.ac.th

รับต้นฉบับ : 26 มิถุนายน 2566; รับบทความฉบับแก้ไข : 29 มกราคม 2567; ตอบรับบทความ : 31 มกราคม 2567

เผยแพร่ออนไลน์ : 29 มิถุนายน 2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอรัลเวย์ในการไฟฟ้านครหลวง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอรัลเวย์ในการไฟฟ้านครหลวง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเจนเนอรัลเวย์ในการไฟฟ้านครหลวงจำนวน 363 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานเจนเนอรัลเวย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และความผูกพัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานเจนเนอรัลเวย์ในการไฟฟ้านครหลวง พบว่า แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันไปในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : พนักงานเจนเนอรัลเวย์ รัฐวิสาหกิจ ผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน

The Relationship Between the Work Motivation and Engagement of Generation Y Employee: A Case Study of Metropolitan Electricity Authority

Chedthida Kusalasaiyanon^{1*} Jantakran Srithong-iam²

^{1,2}*Department of Industrial Business and Human Resource Development, Faculty of Business and Industrial Development,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand*

*Corresponding Author. E-mail address: chedthida.k@bid.kmutnb.ac.th

Received: 26 June 2023; Revised: 29 January 2024; Accepted: 31 January 2024

Published online: 29 June 2024

Abstract

This research aimed to study the level of opinion about the work motivation and engagement of Generation Y employees at Metropolitan Electricity Authority. The sample used in this study is 336 Generation Y employees at Metropolitan Electricity Authority. The tools used for collecting data were questionnaires. The statistics used for data analysis were frequency, percentile, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results showed: 1) The employee's opinions of the work motivation factors in motivation factor, hygiene factor and organizational engagement were at high level. And 2) The work motivation hygiene factors aspects; the job security, salary, organization policy administration, and working condition were the work motivation factors that had positive correlation with the organizational engagement, with statistical significance at 0.01 level.

Keywords: Generation Y employees, Metropolitan electricity authority, Organizational engagement, Work motivation

1) บทนำ

ในปี พ.ศ. 2563 ประเทศไทยและประเทศทั่วโลก ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายภาครัฐ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม โดยส่งผลเป็นวงกว้างในการปฏิบัติงานของทุกภาคส่วน และกลายเป็นความท้าทายครั้งสำคัญ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการขับเคลื่อนที่องค์กรต้องมุ่งปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสู่บริบทใหม่ หรือ New Normal รวมทั้ง ต้องมีการพัฒนาองค์กรและบริหารจัดการองค์กรที่ดี เพื่อให้ธุรกิจอยู่รอด สร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งปัจจัยหลักในการบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย เงินทุน อุปกรณ์หรือเครื่องจักร ระบบการจัดการ โดยปัจจัยหลักที่สำคัญ คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในปัจจุบันรัฐวิสาหกิจเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านบริการสาธารณะทางอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม (Industrial and Commercial Public Services) ซึ่งผลิตสินค้าและบริการที่มีลักษณะเป็นการให้บริการประชาชน และงานสาธารณูปโภคขนาดใหญ่ หรืองานของรัฐบาลที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ หรือการดำเนินกิจกรรมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนที่รัฐจำเป็นต้องควบคุม และดำเนินการแต่ผู้เดียว (Office of the Public Sector Development Commission, 2015) ซึ่งหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ประเภทสาธารณูปโภคสาขาพลังงานถือเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันที่ต้องมีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจ วัฒนธรรมองค์กร โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และส่งเสริมผลักดันให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยมุ่งเน้นลูกค้า คือ ความต้องการของลูกค้าและคุณภาพงานเป็นสำคัญ รวมทั้ง มีการปรับตัวเชิงรุกพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง กล้าคิด ทำสิ่งใหม่ พัฒนาให้เกิดประโยชน์ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้โดยจากสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2563 ทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีบทบาทและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งส่งผลให้พนักงานต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อภารกิจขององค์กร

ทรัพยากรมนุษย์เป็นต้นทุนพื้นฐานที่สำคัญที่สุดขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน และเพิ่มขีด

ความสามารถขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการเพิ่มคุณค่าและมูลค่าให้แก่ “ทุนมนุษย์” ที่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องเร่งทำความเข้าใจเพื่อวางแผนทางการดำเนินการในหน่วยงานของตนเอง ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องดำเนินการบริหารงาน โดยใช้แผนกลยุทธ์ (strategic planning) และวางแผนในภาพรวมขององค์กร มีการดำเนินการด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองกลยุทธ์ขององค์กร ดังนั้น จึงจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางในการดำเนินงานการทำงานที่เหมาะสมและพัฒนานวัตกรรมให้เกิดทักษะและมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สิ่งหนึ่งที่องค์กรควรคำนึงถึงและตระหนักอยู่เสมอ คือ จะพัฒนาพนักงานอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายขององค์กรและมีความมุ่งมั่นอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน รวมถึงลดการสูญเสียในสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นโดยไม่จำเป็น (Provincial Waterworks Authority, 2018)

การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญก่อให้เกิดผลประโยชน์ในฐานะที่บุคลากรเป็นกำลังสำคัญต่อองค์กร จึงจำเป็นต้องหาหนทางส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (sense of security) เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg พบว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากพนักงานในด้านคุณภาพของการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดีอีกด้วย (Wanna Arworn, 2014)

เจนเนอเรชัน เป็นกลุ่มคนในช่วงอายุต่าง ๆ ที่มีการเรียนรู้หรือพบเจอเหตุการณ์ผ่านวิถีชีวิตในยุคสมัยต่าง ๆ ที่หล่อหลอมเป็นความคิดและประสบการณ์ของคนในแต่ละเจนเนอเรชัน ซึ่งปัจจุบันโครงสร้างบุคลากรในองค์กรประกอบไปด้วยคนหลายกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน ได้แก่ กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) กลุ่มเอ็กซ์ (Generation X) และกลุ่มวาย (Generation Y) โดยปัจจุบันโครงสร้างบุคลากรเริ่มเปลี่ยนแปลงไปกลุ่มวาย (Generation Y) คือ กลุ่มประชากรที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520-2535 หรือคนรุ่นใหม่

เริ่มมีส่วนที่เพิ่มขึ้น และมีบทบาทมากขึ้นในองค์กร ตามมาด้วยกลุ่มเอ็กซ์ (Generation X) ซึ่งมีสัดส่วนที่น้อยลง และที่เหลือจะเป็นกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) ซึ่งมีสัดส่วนที่น้อยมากในองค์กรเนื่องจากกำลังทยอยเกษียณ หรือได้เกษียณอายุไปแล้ว ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับคนกลุ่มนี้ ที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จในอนาคตรวมทั้งต้องเข้าใจพฤติกรรมเพื่อจะได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจ และมีความผูกพันกับองค์กร และองค์กรจะสามารถรักษารายงานที่มีคุณภาพไว้ได้ (Kanpitcha Kengkarnchang, 2008)

ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชันวายในรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานเพื่อนำข้อมูลและผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ รวมทั้งเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างให้พนักงานเจนเนอเรชันวาย มีความทุ่มเทในการทำงาน จงรักภักดีต่อองค์กร อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน และให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2) ทบทวนวรรณกรรม

2.1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อการกระตุ้น โน้มน้าว และเป็นสิ่งล่อใจให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เต็มใจทำงานให้ผลการดำเนินงานหรืองานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จึงนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้แนวคิดและทฤษฎี Herzberg ดังต่อไปนี้ (Herzberg, as cited in Nittaya Banko, 2015)

2.1.1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสัมพันธ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2.1.2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน นโยบายและการบริหารองค์กร สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และความมั่นคงในงาน

2.2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัย ที่สามารถชี้หลายปัจจัยด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมของแต่ละองค์การ เนื่องจากแนวคิดนี้ ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะจิตใจของบุคคลที่ยึดเหนี่ยวอยู่กับองค์กร 3 รูปแบบ ดังนี้ (Allen & Meyer, as cited in Parinya Srisukon & Jidapa Thirasirikul, 2018)

2.2.1) ด้านจิตใจ คือ ความต้องการของบุคคลที่จะอยู่ในองค์การต่อไป โดยทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งขององค์การ ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

2.2.2) ด้านการคงอยู่ คือ การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่องมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน รับรู้ถึงการลงทุนในองค์การแลกกับผลตอบแทนกับการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งหากบุคคลรับรู้ว่าตนเองยังได้กำไรจากการปฏิบัติงานในองค์การก็จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป

2.2.3) ด้านบรรทัดฐาน คือ ความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนอย่างแน่วแน่ให้กับองค์กรรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

3) วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชันวายในการไฟฟ้านครหลวง

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชันวายในการไฟฟ้านครหลวง

4) วิธีดำเนินการวิจัย

4.1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1) ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้มีการศึกษาตัวแปร ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

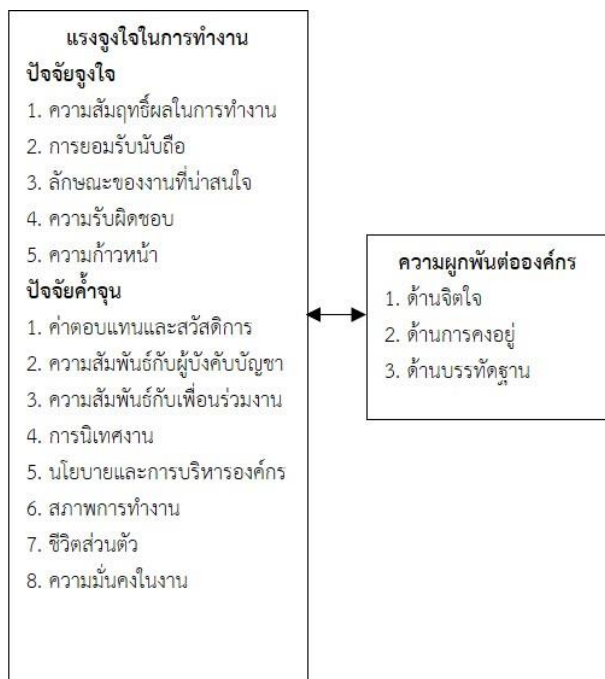
2. แรงจูงใจในการทำงาน (Herzberg, as cited in Nittaya Banko, 2015) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2) ปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน นโยบายและการบริหารองค์กร สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และความมั่นคงในงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กร (Allen & Meyer, as cited in Parinya Srisukon & Jidapa Thirasirikul, 2018) ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

4.1.2) *ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง* ประชากร ได้แก่ พนักงานเจนเนอเรชันวายในการไฟฟ้านครหลวง (ปีเกิด พ.ศ. 2520–2535) (Kanpitcha Kengkarnchang, 2008) จำนวน 2,792 คน และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเจนเนอเรชันวายในการไฟฟ้านครหลวง (ปีเกิด พ.ศ. 2520–2535) จำนวน 363 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, as cited in Theerawut Akakul, 1999)

4.1.3) กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย

4.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเจนเนอเรชันวาย เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานเจนเนอเรชันวาย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยคำจูนของพนักงานเจนเนอเรชันวาย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2–4 เป็นแบบประเมินค่า (rating scale)

4.3) วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณมีระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือนมกราคม ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

1) ศึกษาหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจน ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานวาย

2) การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

3) นำแบบสอบถามที่ได้หลังจากการพิจารณาความสอดคล้องแล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ไปดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์

4) จัดส่งแบบสอบถาม ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ไปยังฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งไปยังพนักงานเจนเนอเรชันวายในการไฟฟ้านครหลวง ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

5) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับและทำการลงรหัส (coding) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

6) สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

4.4) การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานในการไฟฟ้านครหลวง ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ส่วนเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติอนุมาณ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสัมพันธ์ มีดังนี้

± 0.81 ถึง ± 1.00 หมายถึง ความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

± 0.61 ถึง ± 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

± 0.41 ถึง ± 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

± 0.21 ถึง ± 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

± 0.00 ถึง ± 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำมาก

5) ผลการวิจัย

5.1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย

พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80 มีช่วงอายุ 31–35 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 กลุ่มงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติงานในสำนักงาน จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6–10 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 38.29 และมีรายได้ต่อเดือน 25,001–35,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 30.85

ตารางที่ 1 : ผลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายในการไฟฟ้านครหลวง

แรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน	4.22	0.54	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.08	0.61	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	4.05	0.68	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.09	0.64	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.93	0.77	มาก
รวม	4.07	0.65	มาก
แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.02	0.72	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.00	0.72	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.15	0.65	มาก
4. ด้านการนิเทศงาน	3.98	0.70	มาก
5. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	3.95	0.75	มาก
6. ด้านสภาพการทำงาน	4.04	0.73	มาก
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	4.09	0.72	มาก
8. ด้านความมั่นคงในงาน	4.16	0.67	มาก
รวม	4.05	0.71	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านจิตใจ	4.18	0.67	มาก
2. ด้านการคงอยู่	4.07	0.78	มาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.03	0.74	มาก
รวม	4.09	0.73	มาก

5.2) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย

จากตารางที่ 1 ผลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยจูงใจของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ($\bar{x} = 4.22$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.09$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.08$) ตามลำดับ

5.3) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุนของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย

จากตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค้ำจุนของพนักงานเจนเอเรชั่นวายโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 4.16$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.15$) และด้านชีวิตส่วนตัว ($\bar{x} = 4.09$) ตามลำดับ

5.4) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย

จากตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานเจนเอเรชั่นวาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจิตใจ ($\bar{x} = 4.18$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{x} = 4.07$) และด้านบรรทัดฐาน ($\bar{x} = 4.03$) ตามลำดับ

5.5) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายในการไฟฟ้านครหลวง

จากตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.58^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ($r = 0.72^{**}$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($r = 0.64^{**}$) ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ($r = 0.62^{**}$) และด้านสภาพการทำงาน ($r = 0.61^{**}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านการนิเทศงาน ($r = 0.59^{**}$) ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ($r = 0.58^{**}$) ด้านชีวิตส่วนตัวและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.56^{**}$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.55^{**}$) ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ($r = 0.54^{**}$) ด้านการยอมรับนับถือ ($r = 0.53^{**}$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($r = 0.52^{**}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 2 : ผลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายโดยรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวายโดยรวม		ระดับความสัมพันธ์
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน	0.54**	0.00	ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับนับถือ	0.53**	0.00	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	0.58**	0.00	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	0.55**	0.00	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้า	0.58**	0.00	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน			
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.64**	0.00	สูง
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.52**	0.00	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.56**	0.00	ปานกลาง
9. ด้านการนิเทศงาน	0.59**	0.00	ปานกลาง
10. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	0.62**	0.00	สูง
11. ด้านสภาพการทำงาน	0.61**	0.00	สูง
12. ด้านชีวิตส่วนตัว	0.56**	0.00	ปานกลาง
13. ด้านความมั่นคงในงาน	0.72**	0.00	สูง
รวม	0.58**	0.00	ปานกลาง

6) สรุปและอภิปรายผล

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชันวาย กรณีศึกษาการไฟฟ้านครหลวง สามารถสรุปและอภิปรายผล ได้ดังนี้

6.1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คือ ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ เนื่องจากพนักงานเจนเนอเรชันวายสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทำให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ดีตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสพนักงานเจนเนอเรชันวายในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ และมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่สำคัญมีความคิดสร้างสรรค์ มีความท้าทายน่าสนใจอยู่เสมอ ให้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และการได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ และกระตุ้นแรงจูงใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Nittaya Banko (2015) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพยานิชย์-นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างอายุระหว่าง 29-39 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และสอดคล้องกับ Warintorn Wattanaaree (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพนั้นคือเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดจะมีแรงจูงใจในการทำงาน หรือมีแรงจูงใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม และการทำงานให้เสร็จตามระยะเวลา จะส่งผลต่อการจูงใจในการทำงานต่อแสดงถึงความรับผิดชอบในงาน ซึ่งจากปัจจัยทั้งสองที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดนั้นถือเป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

6.2) ผลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของปัจจัยค่าจูงของพนักงานเจนเนอเรชันวายโดยรวม

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คือ ด้านความมั่นคงในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว เนื่องจากภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรเป็นที่

ยอมรับต่อสังคม เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานพนักงานจะได้รับความเป็นธรรม ทำให้พนักงานมีความตั้งใจจะทำงานจนครบเกษียณอายุ และสร้างความมั่นคงในอนาคตได้ สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน พนักงานสามารถจัดสรรเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ Budsarakum Rackthuam (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การตัดสินใจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และสอดคล้องกับ Wanna Arworn (2014) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงสุด เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่น หากบุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีก็สามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีด้วย รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นหน่วยงานภาครัฐขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียงภาพลักษณ์และความสำคัญระดับประเทศ โอกาสที่จะถูกเปลี่ยนแปลง ปรับ หรือยุบหน่วยงานเป็นไปได้น้อยมาก

6.3) ผลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชันวายโดยรวม

อยู่ในระดับมาก คือ ด้านจิตใจ ด้านคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากพนักงานพร้อมอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร และมีการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้บุคคลอื่นฟัง เพราะรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง อีกทั้งยังมีสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมและความตั้งใจที่จะอยู่ทำงานที่องค์กรต่อไป ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน หรือออกจากองค์กร พนักงานมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ และมีความจงรักภักดีที่จะทำงานหนักเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังมีความต้องการที่จะเพิ่มผลผลิตหรือบริการต่อลูกค้าให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Pimkamol Jakranukul (2016) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการดำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่าง

อายุระหว่าง 21–30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมากที่สุดจากทั้ง 3 ด้าน โดยปัจจัยความทุ่มเทและเสียสละในการทำงานให้โรงเเรมอย่างเต็มความสามารถเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านจิตใจ พนักงานมีความห่วงใยและคอยระวังไม่ให้องค์การเสื่อมเสีย และด้านการคงอยู่พนักงานเห็นว่าโรงเเรมส่งเสริมให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานต่อไปที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ และสอดคล้องกับ Parinya Srisukon and Jidapa Thirasirikul (2018) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีขนาดใหญ่ และเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีการจัดระบบการบริหารจัดการที่ดี

6.4) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายโดยรวม

อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์ทางบวกที่อยู่ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การ ได้ดังนี้ ด้านความมั่นคงในงาน เนื่องจากเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียงภาพลักษณ์และความสำคัญระดับประเทศทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากพนักงานพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถ มีระบบโครงสร้างเงินเดือนให้แก่พนักงานแต่ละระดับอย่างชัดเจนและเป็นธรรม ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร เนื่องจากองค์กรมีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ เช่น การกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงาน และการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพของทุก ๆ ตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจนทำให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าใจเส้นทางในการเจริญเติบโตก้าวหน้าของตนเอง นอกจากนั้นยังมีการสื่อสารนโยบาย การรับฟังปัญหาจากพนักงานโดยผ่านช่องทางต่าง ๆ และมีการแก้ไขอย่างเหมาะสม และด้านสภาพการทำงาน เนื่องจากองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีอาคาร สถานที่ที่เหมาะสม มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนให้งาน

สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับ Natcha Khongreuk and Kaewta Phuphatanapong (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างอายุระหว่าง 31–40 ปี มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับความผูกพัน ของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับ Alivand, Yazdanpanah, and Ghavam (2016) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของโรงพยาบาล Shahid Tabatabai Baghmalek โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 213 คน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันขององค์กรทุกด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันทางด้านความรู้สึก ด้านความผูกพันอย่างต่อเนื่อง และด้านความผูกพันตามบรรทัดฐาน

7) ข้อเสนอแนะ

คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สำหรับการวิจัยต่อไปดังนี้

7.1) ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

7.1.1) แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจของพนักงานเจเนอเรชันวาย ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจนเฉพาะเจาะจง ทำท่าย น่าสนใจ และสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งการกำหนดเป้าหมายเป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจพนักงานในการทำงาน

7.1.2) แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนของพนักงานเจเนอเรชันวาย ผู้บริหารควรสนับสนุนด้านความมั่นคงในงาน โดยผู้บังคับบัญชาควรจะมีการระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกไว้วางใจไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ และยังมีมั่นใจได้ว่าจะไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่โดยไม่เป็นธรรมสามารถทำงานในองค์กรได้จนเกษียณอายุ

7.1.3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวาย ผู้บริหารควรสนับสนุนด้านความมั่นคงในงาน โดยมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ มีการระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

7.2) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาของพนักงานเจเนอเรชันวายเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรของทุกเจเนอเรชันในองค์กร

2) การวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ในการทำวิจัยครั้งต่อไป หากต้องการให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน ถูกต้อง และตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการทำ Focus Group หรือการวิจัยเชิงทดลองประกอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมที่ละเอียดและแตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากการได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญาทิพ พิชิตการคำ คณบดีคณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ นายสุรพงษ์ พรประดิษฐ์ ผู้อำนวยการกองพนักงานสัมพันธ์ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และนางสาวณัฐรดา หิรัญเจริญ บุคลากร 9 กองพนักงานสัมพันธ์ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พร้อมทั้งให้แนวคิด ข้อเสนอแนะ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญกอง ทะกลโยธิน อาจารย์ประจำหลักสูตรสถิติธุรกิจและประกันภัย ภาควิชาสถิติประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการใช้ข้อมูลทางสถิติในการวิจัย

คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่ง ว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ หรือองค์กรในการนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนระบบบริหารจัดการพนักงานเจเนอเรชันวายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

REFERENCES

Alivand, F., Yazdanpanah, A., & Ghavam A. (2016). Factors affecting organizational commitment on Shahid Tabatabai Baghmalek Hospital in 2014 based on Allen and Meyer. *European Academic Research*, 3(10), 10590–10601.

Budsarakum Rackthum. (2019). *Motivation factors affecting organizational commitment of employees in Bangpakok 9 International Hospital* (in Thai). (Master's independent study). Retrieved from <https://e-research.siam.edu/kb/motivation-factors-affecting-organizational-commitment/>

Kanpitcha Kengkarnchang. (2008). Generation Y and a new challenge in a human resources administration (in Thai). *Journal of Social Sciences and Liberal Arts*, 2(1), 15–27.

Natcha Kongrerk, & Kaewta Poopatanapong. (2019). *Factors relating organizational commitment of generation Y employee private companies in Bangkok* (in Thai). Retrieved from Ramkhamhaeng University, Faculty of Business Administration website: <http://www.ba-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/9.ru>

Nittaya Banko. (2015). *Factors affecting the engagement of government personnel merchant Marine Training Centre Marine Department, Ministry of Transport* (in Thai). (Master's independent study). Retrieved from https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5703010149_3756_2704.pdf
Office of the Public Sector Development Commission. (2015). *Principles of Classification of Autonomous Government Agencies Management* (in Thai) (4th ed.). Bangkok, Thailand: OPDC.

Parinya Srisukon, & Jidapa Thirasirikul. (2018). The relationship between working motivation and organizational commitment of ordinary parliamentary official, Secretariat of the House of Representatives (in Thai). *Suan Dusit Graduate School Academic Journal*, 14(3), 43–62.

Pimkamol Jakranukul. (2016). *The effects of organizational commitment and quality of work life on employee retention of five-star hotel staff in Bangkok metropolitan area* (in Thai). (Master's independent study). Retrieved from http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/2618/3/pimkamol_jakr.pdf

Provincial Waterworks Authority. (2018). *Employee Satisfaction and Engagement Survey Report to The Metropolitan Waterworks Authority* (in Thai). Bangkok, Thailand: Provincial Waterworks Authority.

Theerawut Akakul. (1999). *Research Methods in Behavioral and Social Sciences* (in Thai). Ubon Ratchathani, Thailand: Ubon Ratchathani Rajabhat University.

Wanna Arworn. (2014). *Job motivation and organizational commitment of parliamentary commissioner at an operational level, Secretariat of the House of Representatives* (in Thai). (Master's independent study). Bangkok, Thailand: Krirk University.



Warintorn Wattanaaree. (2019). *Motivation factor in the work that affects the engagement of the administrative staff of the Office of the Attorney in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province* (in Thai). (Master's independent study). Retrieved from https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2019/TU_2019_6103011356_11383_11661.pdf