

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF GENERATION Z EMPLOYEES OF PRIVATE COMPANIES IN BANGKOK AND METROPOLITAN REGION

อารีรัตน์ เสตตะญาติ^{1*} และกฤษฎา มุฮัมหมัด²
Arreerut Sestayat^{1*} and Kritsada Muhammad²

Received : 10 April 2023

Revised : 12 July 2023

Accepted : 21 July 2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตวิทยาเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้สูตรแบบไม่ทราบจำนวนประชากรของ Cochran ได้จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือต้องเป็นผู้ที่ทำงานในบริษัทเอกชน โดยอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2552 เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ในครั้งนี้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติสำหรับทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านจิตวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

² สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

¹ Master of Business Administration, Rangsit Business School, Rangsit University

² Management Program, Rangsit Business School, Rangsit University

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: arreerut.s63@rsu.ac.th

2) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 19.20
3) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 24.50

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ / ปัจจัยค้ำจุน / ความผูกพันในองค์การ / เจนเนอเรชั่นซี

ABSTRACT

This research aims 1) to study the differences of demographic factors affecting organizational commitment of Generation Z employees of private companies in Bangkok and Metropolitan region 2) to study relationships between motivation factors and organizational commitment of Generation Z employees of private companies in Bangkok and Metropolitan region and 3) to study relationships between hygiene factors and organizational commitment of Generation Z employees of private companies in Bangkok and Metropolitan region. Our sample is Generation Z employees of private companies in Bangkok and Metropolitan region by using an unknown number of population calculation of W.G. Cochran which the sample group is set at 400 participants. The researcher uses a purposive sampling method to collect data which is people who work at private companies in Bangkok and Metropolitan region and born between 1995 - 2009. We obtained data for the analysis using a questionnaire survey and 5-rating scale with the reliability scale of 0.94. The statistical analysis was Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation (SD) and inferential statistics was Independent Sample t-test, One-Way ANOVA and Multiple Regression Analysis.

The research outcomes revealed that respondents had a high level of opinion about overall Motivation Factors, had a high level of opinion about overall Hygiene Factors. Also, respondents had a high level of opinion towards Organizational Commitment.

Hypothesis testing revealed that 1) Demographic factors, including age, education level, average monthly income, and working duration differed in each group of respondents affect the organizational commitment of generation Z employees of private companies in Bangkok and Metropolitan region. 2) For the Motivation factors, Recognition, Work Itself and Responsibility were the factors to maintain the relationship of the organizational commitment of generation Z employees of private companies in

Bangkok and Metropolitan region with a statistically significant level at 0.05. The predictive power was at 19.20 percent. 3) For the Hygiene factors, Company Policy and Administration, Supervision, Relationship with Supervisors and Peers, Working Conditions and Job Security were the factors to maintain the relationship of the organizational commitment of generation Z employees of private companies in Bangkok and Metropolitan region with a statistically significant level at 0.05. The predictive power was at 24.50 percent.

Keywords: Motivation Factor / Hygiene Factor / Organization Commitment / Generation Z

บทนำ

ปัจจุบันคนกลุ่มเจนเนอเรชันซีหรือกลุ่มประชากรที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2552 (McCrindle, 2014) เริ่มทยอยเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทำให้ภายในองค์การประกอบไปด้วยกลุ่มคน 4 เจนเนอเรชันซึ่งมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านความคิด ความคาดหวัง และมุมมองในด้านต่าง ๆ ความแตกต่างเหล่านี้มีอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ และเสียโอกาสในการแข่งขันทางธุรกิจ มีงานวิจัยเกี่ยวกับเจนเนอเรชันที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่อยู่ในเจนเนอเรชันเดียวกันจะมีค่านิยมและลักษณะบุคลิกภาพที่เหมือนกัน แต่จะแตกต่างกันจากคนเจนเนอเรชันก่อน ๆ (Twenge & Campbell, 2008) อาทิ เจนเนอเรชันเอ็กซ์จะมีอุปนิสัยชอบเสี่ยง ชอบความเป็นอิสระ ชอบทำอะไรใหม่ ๆ ประชากรกลุ่มนี้ได้รับผลกระทบจากรอยต่อระหว่างการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีแห่งยุคสมัยค่อนข้างมาก จึงทำให้มีความสามารถในการปรับตัว อีกทั้งมองว่างานเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น ซึ่งในปัจจุบันพบว่าความไม่เข้าใจกัน มุมมองที่แตกต่างกัน หรือการรับรู้ที่แตกต่างกัน ก่อให้เกิดช่องว่างในการทำงานระหว่างรุ่นหรือเจนเนอเรชันต่าง ๆ มีมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นมุมมองด้านการสื่อสาร การเรียนรู้ และการพัฒนาความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ความต้องการใช้งานด้านเทคโนโลยี เป็นต้น (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ, 2557) ในขณะที่เจนเนอเรชันวาย จะเป็นกลุ่มที่เป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการการยอมรับและความเข้าใจจากกลุ่ม ชอบความท้าทาย มีคุณลักษณะการใช้ชีวิตและทำงานเพื่อวันนี้ มักไม่ค่อยวางแผนในระยะยาว ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานและความท้าทายของเนื้อหา และสามารถทำงานหลายอย่างได้ ในเวลาเดียวกัน (Howe & Strauss, 2000; Glass, 2007; ณิชภัทร แก้วพงศ์มงคล, 2562) อย่างไรก็ตาม แม้ในต่างประเทศจะได้มีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของคนเจนเนอเรชันวายมาบ้างแล้ว แต่สำหรับการศึกษาเจนเนอเรชันซีในเชิงวิชาการนั้นยังมีอยู่อย่างจำกัดมาก ซึ่งอาจเนื่องจากคนเจนเนอเรชันซี ในองค์การนั้นมีสัดส่วนเล็กน้อยเมื่อเทียบกับเจนเนอเรชันอื่น ๆ ดังนั้นการศึกษาวิจัยความผูกพันในองค์การของคนกลุ่มเจนเนอเรชันซีจึงเป็นที่น่าสนใจ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ โดยธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำ

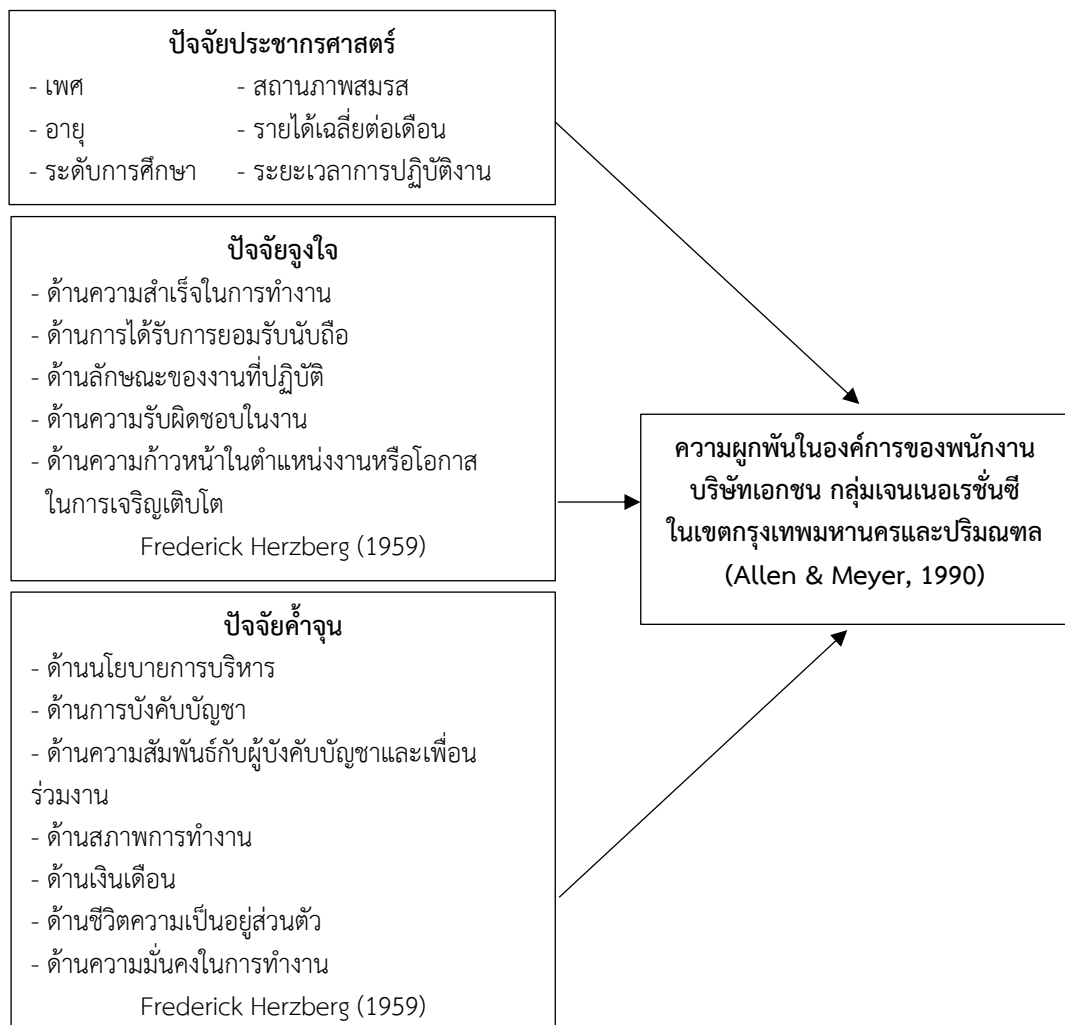
ให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสม ก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและ เต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ตรงกันข้ามหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมาะสมและเพียงพอ ก็ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เกิดความท้อแท้ ขาดขวัญและกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่าย หรือสิ้นหวัง การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ เกิดการแสวงหารายได้ในทางที่มีขอบทุจริตคอร์รัปชัน หรือทำงานเพื่อหวังประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลต่อความเสียหายแก่ประชาชนและองค์กร (วรรณ อาวรรณ, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชรระ ยี่สุนเทศ (2562) กล่าวว่า เมื่อบุคลากรนั้นปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ สิ่งที่ต้องการควรตอบแทนกลับให้แก่บุคลากรนั้นก็คือ การให้สวัสดิการที่ดี องค์กรที่มีสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรเดินหน้าต่อไปได้ บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยทั่วไปมักจะนึกถึงเงินเดือน ค่าจ้าง และตำแหน่งงาน ความสะดวกในการทำงาน สวัสดิการที่ดีนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรให้มีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น

Allen & Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกและพฤติกรรมการลาออก โดยเฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึกจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด เมื่อบุคคลทำงานในองค์กรใด ๆ เป็นระยะเวลาที่ยาวนานขึ้นก็จะเกิดการสั่งสมประสบการณ์การทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งความผูกพันด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจขาดงานของพนักงานด้วยเช่นกัน หากพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในทางที่ดีก็就会有ความต้องการขาดงานที่น้อยลงและมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น แนวคิดที่ว่า พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูงจะทำงานหนักและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำกว่า และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แต่ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานสูงจะมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจะพบมากด้านความรู้สึก ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรพบว่า มีทั้งความสัมพันธ์เชิงลบและไม่มีความสัมพันธ์ สอดคล้องกับบงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ นอกจากทัศนคติและความรู้ ยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท และตั้งใจในการปฏิบัติงาน และรักษาทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตนเอง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี เนื่องจากเป็นโอกาสดีที่ได้เรียนรู้ความต้องการของเจนเนอเรชั่นซี ก่อนที่จะเข้ามามีบทบาทสำคัญในองค์กรในอนาคตอันใกล้นี้ เพื่อที่องค์กรจะได้ใช้เป็นประโยชน์ในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันในองค์กรระยะยาว ทำให้องค์กรมีสินทรัพย์ที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะผลักดันให้องค์กรไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้อีกด้วย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน
2. ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ที่มีสถานะของการเป็นพนักงานในบริษัทอยู่เท่านั้น ซึ่งคือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2552 อายุระหว่าง 22 - 27 ปี ในบริษัทเอกชนต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในบริษัทเอกชนต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้สูตรแบบไม่ทราบจำนวนประชากรของ Cochran (1953) จึงได้จำนวนทั้งหมดเท่ากับ 385 คน ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนรวมทั้งสิ้น 400 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 50 เขต ทางผู้วิจัยจึงเลือกเก็บข้อมูล พื้นที่ละ 50 คน แบ่งเป็นกรุงเทพมหานคร 6 เขต และปริมณฑล 2 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 400 คน โดยเลือกเก็บข้อมูลจากเขตที่มีพื้นที่ติดกัน ได้แก่ เขตจตุจักร เขตดอนเมือง เขตบางเขน เขตลาดพร้าว เขตหลักสี่ เขตสายไหม จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดนนทบุรี โดยดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงเป็นกลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ที่มีอายุ 22 - 27 ปี เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2552 และเป็นพนักงานขององค์กรที่อยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน มีคำถามคัดกรอง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตรงตามที่ต้องการคือ กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ดังนี้

คำถามคัดกรอง ท่านทำงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลใช่หรือไม่ และท่านเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2552 ใช่หรือไม่

ส่วนที่ 1 เป็นชุดคำถามปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีลักษณะแบบเลือกตอบ (Multiple Choices)

ส่วนที่ 2 เป็นชุดคำถามปัจจัยจิตใจ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นชุดคำถามปัจจัยคำจูน แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นชุดคำถามความผูกพันในองค์กร แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม โดยสร้างข้อคำถามทุกข้อให้ครอบคลุมตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรม ตัวแปรการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมถูกต้องของการใช้ภาษา นำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงตรง โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 โดยทั้งฉบับมีค่า IOC เท่ากับ 0.87 และทดลอง (Try - out) กับผู้ทดลอง 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient; α) ต้องมากกว่า 0.70 ขึ้นไป โดยทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 และค่าความเชื่อมั่นรายตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยจิตใจมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 และปัจจัยคำจูนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

5. นำแบบสอบถามไปหาคุณภาพรายข้อ คือ อำนาจจำแนก (Discrimination หรือ r) โดยค่าอำนาจจำแนก (r) ควรมีค่ามากกว่า 0.20 ขึ้นไป จึงจะเป็นแบบสอบถามที่มีอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ถ้าค่า r ต่ำกว่า 0.20 ควรตัดทิ้ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์และสำรวจเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นบุคลากรเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2552 อายุระหว่าง 22 - 27 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่มีสถานะของการเป็นพนักงานในบริษัทอยู่เท่านั้น จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนบันทึกข้อมูล

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากฐานข้อมูลงานวิจัยที่มีอยู่เดิม เช่น การสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูล ThaiJo คลังข้อมูลงานวิจัยไทย

(TNRR) จากฐานข้อมูลงานวิจัยที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่เผยแพร่ข้อมูลสาธารณะ และเว็บไซต์ต่าง ๆ เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

1. ค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่อใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์
2. ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้อธิบายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ปัจจัย
สนใจ ปัจจัยค่าจ้าง และความผูกพันต่อองค์กร

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

1. สถิติวิเคราะห์ค่าที (t-test) ใช้วิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานจาก
แบบสอบถามในส่วนที่ 1 ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส
2. สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) ใช้วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนในทิศทางเดียว
โดยจะนำมาใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน
จากแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลา
การปฏิบัติงาน ถ้าพบความแตกต่างจะต้องทำการเปรียบเทียบในลักษณะรายคู่ (Multiple
Comparison) โดยจะใช้วิธีการทดสอบตามวิธี LSD เป็นลำดับต่อไป
3. การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอ้างอิง เป็นการวิเคราะห์ระดับอิทธิพลของข้อมูล
ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
มีอายุ 27 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ
20,000 บาท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยปัจจัยปัจจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.96$,
 $S.D. = 0.73$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความรับผิดชอบในงาน มี
คะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต ตามลำดับ
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค่าจ้าง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.84$,
 $S.D. = 0.78$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านสภาพ
การทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบังคับบัญชา และน้อยที่สุดคือ ด้านความมั่นคง
ในการทำงาน ตามลำดับ
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน
กลุ่มเจนเนอเรชันซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($M = 3.57$, $S.D. = 0.86$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจิตใจมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก

รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก และน้อยสุดคือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อ ความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลแตกต่างกัน

สมมติฐาน	สถิติ	t, F	Sig.	ผลการวิจัย
เพศ	t-test	1.742	0.082	ไม่แตกต่าง
อายุ	F-test	9.945	0.000*	แตกต่าง
ระดับการศึกษา	F-test	30.168	0.000*	แตกต่าง
สถานภาพสมรส	t-test	-1.070	0.285	ไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	15.784	0.000*	แตกต่าง
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	F-test	5.412	0.001*	แตกต่าง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยงูใจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปัจจัยงูใจ	ความผูกพันในองค์การ			t	Sig	Tolerance	VIF
	b	Std. Error	β				
ค่าคงที่	1.800	0.221		8.134	0.000*		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X ₁)	-0.026	0.58	-0.032	-0.454	0.650	0.420	2.380
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X ₂)	0.178	0.056	0.229	3.177	0.002*	0.395	2.530
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	0.127	0.057	0.148	2.221	0.027*	0.462	2.164
ด้านความรับผิดชอบในงาน (X ₄)	0.156	0.056	0.165	2.803	0.005*	0.590	1.695
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต (X ₅)	0.003	0.046	0.003	0.057	0.955	0.822	1.217
R = 0.438, R ² = 0.192, Adj. R ² = 0.182, SEE = 0.381, F-test = 18.757, Sig = 0.000*							

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยจุใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\beta = 0.229$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\beta = 0.165$) และน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\beta = 0.148$) มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีค่าเท่ากับ ($R = 0.438$) มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 19.20 ($R^2 = 0.192$) มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ ($SEE = 0.381$) สามารถเขียนรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 1.800 + 0.178 (X_2) + 0.156 (X_4) + 0.127 (X_3)$$

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปัจจัยค้ำจุน	ความผูกพันในองค์การ			t	Sig	Tolerance	VIF
	b	Std. Error	β				
ค่าคงที่	2.085	0.182		11.482	0.000*		
ด้านนโยบายการบริหาร (X_6)	0.105	0.047	0.139	2.235	0.026*	0.497	2.014
ด้านการบังคับบัญชา (X_7)	0.212	0.066	0.272	3.232	0.001*	0.272	3.677
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X_8)	-0.135	0.056	-0.186	-2.409	0.016*	0.324	3.088
ด้านสภาพการทำงาน (X_9)	0.283	0.052	0.345	5.401	0.000*	0.473	2.116
ด้านเงินเดือน (X_{10})	-0.023	0.055	-0.026	-0.414	0.679	0.504	1.984
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{11})	-0.024	0.051	-0.028	-0.471	0.638	0.541	1.848
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X_{12})	-0.060	0.029	-0.108	-2.073	0.039*	0.713	1.403
R = 0.495, R ² = 0.245, Adj. R ² = 0.231, SEE = 0.369, F-test = 18.155, Sig = 0.000*							

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน ($\beta = 0.345$) รองลงมาคือ ด้านการบังคับบัญชา ($\beta = 0.272$) ด้านนโยบายการบริหาร ($\beta = 0.139$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\beta = -0.108$) และน้อยที่สุดด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\beta = -0.186$) มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีค่าเท่ากับ ($R = 0.495$) มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 24.50 ($R^2 = 0.245$) มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ ($SEE = 0.369$) สามารถเขียนรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 2.085 + 0.283 (X_9) + 0.212 (X_7) - 0.135 (X_8) + 0.105 (X_6) - 0.060 (X_{12})$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร ย่อมมีความผูกพันต่อองค์กร และหากองค์กรมีนโยบายทั้งเรื่องการทำงาน และสวัสดิการ ที่ทำให้บุคลากรพึงพอใจ รู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร อีกทั้งองค์กรที่มีการให้รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สวัสดิการหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมแก่บุคลากร จะมีผลทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และปฏิบัติงานอยู่ร่วมกับองค์กรไปในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อภิญา ทองเดช (2558) พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. จากผลการวิจัยปัจจัยงาน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายเรียงตามค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

2.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นซี เป็นบุคลกรรุ่นใหม่ที่กำลังเสนอความคิด การเปลี่ยนแปลง วิธีการทำงานต่าง ๆ ดังนั้น การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะ และให้ความไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์จนเป็นที่ยอมรับ ทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในความสามารถในการทำงานของตนเอง พร้อมทั้งจะอุทิศตนในการทำงานและพร้อมที่จะรับสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาธิป วีระมโนกุล (2557) พบว่า หากพนักงานภายในบริษัทได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานให้มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายหน่วยงานจะส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีต่องานและส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

2.2 ด้านความรับผิดชอบในงาน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นซี เป็นพนักงานที่มีอายุไม่มาก หากได้รับการรับผิดชอบในงาน จะทำให้รู้สึกถึงความสำคัญในงาน พนักงานมีความกระตือรือร้นในการติดตามงานเพื่อให้งานสำเร็จ พึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และมีอิสระในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรณา อารณ (2557) พบว่า ข้าราชการรัฐสภาในระดับปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้องานมากกว่าปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง อาจสืบเนื่องมาจากลักษณะการปฏิบัติงานแต่ละสำนักฯ ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไปตามกลุ่มงาน ซึ่งข้าราชการรัฐสภาในกลุ่มงาน ไม่ว่าจะเป็นประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป เช่น วิทยากร นิติกร เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานชวเลข เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ฯลฯ

จะปฏิบัติงานร่วมกันตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของงานแต่ละสำนักฯ ควบคู่กันไป ดังนั้นข้าราชการรัฐสภาจึงต้องปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว รอบคอบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดระดับสำนัก/กลุ่มงาน ให้ข้าราชการรัฐสภาปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของทางสำนักงานฯ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่ทางสำนักงานฯ จัดตั้งขึ้น ข้าราชการรัฐสภาที่ประจำแต่ละสำนักฯ จึงจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มที่ทันสมัย รวมถึงทักษะความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การที่ข้าราชการรัฐสภามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการรัฐสภา เกิดแรงจูงใจในการทำงานค่อนข้างสูง

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานรัฐสภาทำงานที่ได้ทำมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นงานที่ทำหาค่าความสามารถและตรงกับความรู้ของพนักงาน องค์กรมีการออกแบบลักษณะงานให้มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน มีมาตรฐานในการควบคุมการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัฐิตา หลัทอง (2557) พบว่า การที่พนักงานได้ทำงานในลักษณะงานที่หลากหลาย หรือทำงานที่ไม่จำเจ ย่อมเป็นการทำท่ายและกระตุ้นให้พนักงานมีความสนใจในงาน ทำให้ตนเองมีความรู้สึกรู้ว่ามีความสำคัญต่องาน และต่อองค์กร

3. จากผลการวิจัยปัจจัยคำจูน พบว่า ปัจจัยคำจูน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายเรียงตามค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

3.1 ด้านสภาพการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและสะดวกรวดเร็ว มีบรรยากาศที่ชวนให้อยากทำงาน รวมทั้งอาคาร และสถานที่ทำงานต้องมีความมั่นคงและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุศราคม รักท้วม (2562) พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล เนื่องจากมีห้องทำงานที่เหมาะสม มีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่พร้อมใช้งาน ห้องอาหารและห้องน้ำสะอาด เพียงพอต่อการใช้งาน และมีที่จอดรถที่เพียงพอ และปลอดภัย

3.2 ด้านการบังคับบัญชา ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความยุติธรรม เสมอภาคในการปกครอง เป็นคนฉลาดและมีไหวพริบ ปฏิภาณดี โดยช่วยแนะนำแนวทางการทำงานเพื่อให้งานของท่านออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบรายละเอียดของงานได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุจิรา ตันทพงษ์ (2563) พบว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์

กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ด้านนโยบายการบริหาร ทั้งนี้เนื่องจากองค์การมีสายงานการบังคับบัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน มีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีหลักเกณฑ์การประเมินผลงานเป็นไปอย่างยุติธรรม องค์การมีการสื่อสารนโยบายการบริหารงานให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในนโยบายของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทศพล ผลาผล และณัฐภูมิ โรจน์นิรุตติกุล (2561) พบว่า สถานภาพวิชาชีพเป็นสิ่งที่บริษัทควรให้ความสำคัญ โดยทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน มีจิตอาสาในการเป็นตัวแทนของบริษัท เพื่อทำประโยชน์ให้แก่สังคม บริษัทควรจัดให้มีกิจกรรมตามสมควร และสื่อสารนโยบายการบริหารงานให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในนโยบายของบริษัท และสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างราบรื่น

3.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจาก กลุ่มพนักงานเจนเนอเรชันซีนั้นมีอายุยังไม่มาก จึงสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุจิรา ตันทพงษ์ (2563) พบว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน โดยเฉพาะกลุ่มเจนเนอเรชันซีนั้นที่มีอายุไม่มาก มีความกล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกสามารถทำงานได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงานมากนัก ดังนั้น จึงไม่ชอบการควบคุมงานแบบเคร่งครัด แต่หากการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และผู้บังคับบัญชาคอยตรวจสอบบ้างเป็นระยะ จะทำให้รู้สึกดีในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จินห์จุฑา นิมนวล (2561) พบว่า สมาชิกในองค์กรมีการติดต่อสัมพันธ์อันดีต่อกันให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ ให้สำเร็จลุล่วง รวมถึงมีความเข้าอกเข้าใจกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างของพนักงานในด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตอบสนองความต้องการที่แตกต่างตามลักษณะทางกายภาพและสังคม เพื่อช่วยส่งเสริมให้พวกเขาเหล่านี้ได้รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเป็นการกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยจิตใจ ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้วยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากรคนนั้น รวมไปถึงควรมอบงานที่มีความท้าทายในความสามารถ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความคิด ความสามารถของ

ตนเอง เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า
ในงานที่ทำ

3. ปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารควรออกแบบโครงสร้างในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
ในด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน
และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้วยการให้ความมั่นคง ด้านความปลอดภัย
ในด้านอาคาร สถานที่ และพื้นที่โดยรอบขององค์กร รวมไปถึงสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อส่งเสริม
การทำงานให้กับบุคลากร อีกทั้งควรมีโครงสร้างขององค์กร และกำหนดบทบาท หน้าที่ ของบุคลากร
ไว้อย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ควรมีการพัฒนา ปรับปรุงนโยบายหรือ
เป้าหมายขององค์กร สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรเป็นที่รู้จัก มีชื่อเสียง และ
เป็นที่ยอมรับทางสังคม บุคลากรก็จะเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร และรู้สึกว่าคุณค่าที่ตนอยู่
มีความมั่นคง และพร้อมที่จะทุ่มเทต่อองค์กรอย่างเต็มที่ นอกจากนี้องค์กรควรให้ความสำคัญ
โดยการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากรภายในองค์กร ช่วยให้บุคลากร
มีมิตรภาพที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ยังช่วยเป็นสื่อกลางให้บุคลากรทำความรู้จักกันมากยิ่งขึ้น เพื่อให้
การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งจะส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
บริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชันซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้
รับมาปรับใช้ในการพัฒนาให้องค์กรมีการวางแผนส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กรอย่างมี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติม ในการเก็บข้อมูลเชิงลึก การสัมภาษณ์ควบคู่ไปกับ
การแจกแบบสอบถาม เพื่อรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างแท้จริงของบุคลากร
และนำผลการศึกษามาพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถนำผลวิจัยไปเป็นแนวทาง
ในการวางแผน พัฒนานโยบายเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และสามารถ
นำไปปรับปรุงได้ตรงจุดมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- จิณห์จุฑา นิ่มนวล. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง.
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
จุฑาธิป วีระมโนกุล. (2557). การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ฐิติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณิชภาทร แก้วพวงมั่งคณ. (2562). ความตั้งใจในการคงสมาชิกภาพของเจนเนอเรชั่น Z: บทบาทของคุณลักษณะของความรู้และความยึดมั่นผูกพันในงาน. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 38(2), 168-197.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ. (2557). การศึกษาเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายในมุมมองคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นอื่น. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 36(141), 1-17.
- ทศพล ผลาผล และณัฐภูมิ โรจน์นิรุตติกุล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัท ผลิตภัณฑ์รถยนต์แห่งหนึ่ง. วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 5(1), 32-40.
- ธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชร ยี่สุนเทศ. (2562). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล. 5(1), 76-84.
- บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 3(2), 55-70.
- บุศราคม รักท้วม. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- รัชตา สวนสวัสดิ์ คณิสรา ธัญสุนทรสกุล สาวิตรี บัญมี และมธุรินทร์ แก้วแสนกร. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) จังหวัดอุดรธานี. Journal of Thai Interdisciplinary Research. 13(2), 10-17.
- รุจิรา ตันทพงษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณ อาวรรณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

อภิญญา ทองเดช. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน).** การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, And normative commitment to the organization.

Journal of Occupational Psychology. 63(1): 1-18.

Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success.

Industrial and commercial training. 39(2): 98-103.

Howe, N., & Strauss, W. (2000). **Millennials rising: the next great generation**

/by Neil Howe and Bill Strauss; cartoons by R.J. Matson. New York:

Vintage Books.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). **The Social Psychology of Organization.** (2nd ed).

New York: John Wiley & Sons.

McCrindle, M. (2014). **The ABC of XYZ: Understanding the global generations.**

(3rd ed.). Bella Vista: McCrindle Research.

Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. **Journal of Managerial**

Psychology. 23(8): 862-877.

W. G. Cochran. (1953). **Sampling Techniques.** New York: John Wiley & Sons.

Zikmund, William G. (2000). **Exploring Marketing Research.** (7th ed). New York:

The Dryden Press.