

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย
ต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย
ต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2560



.....
นางสาวลลิตา พรรณพนาวัลย์
ผู้วิจัย

.....
สุภรัทษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,
Ph.Ds.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศารุ่งเรือง,
Ph.D.
ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
ดวงพร อาภาศิลป์,
Ph.D.
คณบดีวิทยาลัยการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหิดล

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ,
Ed.D.
กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ของหลายบุคคล ซึ่งไม่อาจจะนำมากล่าวได้ทั้งหมด ซึ่งผู้ที่อยากจะขอขอบพระคุณเป็นท่านแรก คือ ดร. สุภรักษ์ สุริยัม เกียรติแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ และขอขอบคุณคณาจารย์ทุกๆท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ทำให้ได้นำสิ่งที่เรียนมาใช้กับงานวิจัยจนกระทั่งงานวิจัยชิ้นนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนด้านข้อมูล และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาลัยการจัดการ สาขาการจัดการธุรกิจ รุ่น 18B ที่คอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์จนทำให้งานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงได้

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณพ่อและคุณแม่ที่เป็นแรงบันดาลใจในการเรียน และเป็นกำลังใจเสมอมาที่ทำให้สามารถทำงานวิจัยชิ้นนี้ออกมาสำเร็จได้ หากงานวิจัยฉบับนี้มีข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดประการใด ทางผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจไม่มากนักน้อย

ลลิตา พรรณพนาวัลย์

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานคร

THE FACTORS THAT CONTRIBUTE TO EMPLOYEE ENGAGEMENT OF GENERATION Y
IN A HOTEL, BANGKOK

ลลิตา พรรณพนาวัลย์ 5850293

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว Ph.Ds., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลีลา รุ่งเรือง,
Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตตามระ, Ed.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร
ของพนักงานเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยปัจจัย
ดังกล่าว ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัย
ประสบการณ์ในที่ทำงาน การศึกษาครั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันขององค์กร โดย
ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเจนเอเรชั่นวายที่ทำงานโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขต
กรุงเทพมหานคร จำนวน 118 คน จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในทุกๆด้านที่แตกต่างกันของพนักงาน มีความผูกพัน
ต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน และทุกด้านของปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน
องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมถึงทุกด้านของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน
มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร / เจนเอเรชั่นวาย / โรงแรม

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	2
1.3 คำถามงานวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการศึกษา	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	5
2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	5
2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	6
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	7
2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร	10
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)	12
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	15
2.7 สมมติฐานการวิจัย	18
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	20
3.1 วิธีการศึกษา	20

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	21
3.2.1 ประชากร	21
3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง	21
3.3 แหล่งข้อมูลและเครื่องมือเก็บข้อมูล	21
3.3.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	21
3.3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล	21
3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23
3.5 วิธีการเก็บข้อมูล	24
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	24
บทที่ 4 ผลการวิจัย	26
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	26
4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	27
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
4.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	27
4.3.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านลักษณะงาน	30
4.3.3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านประสบการณ์	34
4.3.4 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร	37
4.3.5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	40
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
5.1.1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา	66
5.1.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน	70
5.2 อภิปรายผล	77

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.3 ข้อเสนอแนะ	86
5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	86
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	88
5.4 ข้อจำกัดงานวิจัย	89
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	94
ภาคผนวก ก: แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	95
ประวัติผู้วิจัย	103



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1	22
4.1	27
4.2	30
4.3	31
4.4	31
4.5	32
4.6	33
4.7	33
4.8	34

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน และลำดับของระดับ ความคิดเห็นต่อปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	35
4.10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	35
4.11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	36
4.12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	37
4.13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรโดยรวม	38
4.14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน และลำดับของระดับความคิดเห็น ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	38
4.15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน และลำดับของระดับความคิดเห็น ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	39
4.16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับผูกพัน และลำดับของระดับความคิดเห็น ด้านความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	40

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.17 ทดสอบความแปรปรวนระหว่างเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	41
4.18 ทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	41
4.19 ทดสอบความแปรปรวนระหว่างสถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม	42
4.20 ทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม	43
4.21 ทดสอบความแปรปรวนระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
4.22 ทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
4.23 ทดสอบความแปรปรวนระหว่างระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน ของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
4.24 ทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบันของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	45
4.25 ทดสอบความแปรปรวนระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
4.26 ทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
4.27 ทดสอบความแปรปรวนระหว่างเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	47
4.28 ทดสอบความแตกต่างระหว่างเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
4.29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กร	49
4.30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประสิทธิภาพใน การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	57
4.31 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร	64
5.1 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน	84

สารบัญรูปภาพ

ภาพ	หน้า
2.1 แสดงลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์	9
2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย	17



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในสังคมไทยมีการแข่งขันทางธุรกิจค่อนข้างมาก จึงทำให้แต่ละธุรกิจต้องรู้จักปรับตัวและพัฒนาตนเองให้สามารถแข่งขันกับผู้อื่น ได้อยู่เสมอ ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อนธุรกิจ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 อย่าง ดังนี้ 1.บุคลากร (Man) 2. เงิน (Money) 3.วิธีการทำงาน (Method) และ 4.เครื่องจักร (Machine) หากจะมองถึงสิ่งที่สำคัญที่สุดในองค์ประกอบนี้ ปฏิเสธไม่ได้เลยว่า บุคลากร (Man) เป็นสิ่งสำคัญมากในธุรกิจ ที่จะช่วยให้ธุรกิจอยู่รอด และสามารถแข่งขันกับคนอื่นได้ เพราะบุคลากรเป็นสิ่งที่มีชีวิต จิตใจ มีสมอง มีความสามารถและทักษะที่จะช่วยพัฒนาให้องค์กรเติบโตและดำเนินการต่อไปได้ ดังนั้น การบริหารคนในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่องค์กรควรใส่ใจ เพราะการบริหารคนไม่ใช่เพียงแค่การตอบสนองทางด้านกายภาพเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงเรื่องจิตใจของพนักงานที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งการที่พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้วนั้นจะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโต พัฒนา อยู่รอด และแข่งขันกับองค์กรอื่นๆได้ต่อไปในอนาคต

หากมองถึงเรื่องพนักงานในองค์กรแล้ว จะเห็นได้ว่าพนักงานในองค์กรแต่ละคนนั้นมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป และในปัจจุบันองค์กรหลายๆองค์กรมักประสบปัญหาหากับการที่พนักงานลาออกจากรานหรือเปลี่ยนงานบ่อย โดยพนักงานกลุ่มดังกล่าวส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานที่อยู่ในช่วงเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ซึ่งเป็นประชากรรุ่นใหม่ จากการศึกษาระบบสถิติทางการทะเบียน (Official Statistics Registration Systems) ในปี 2558 พบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย คือผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ.2523-2543 ทั่วประเทศไทยมีจำนวน 19,835,409 คน จากประชากรประเทศไทยจำนวน 65,729,098 คน และในกรุงเทพมหานครมีกลุ่มคนเจนเนอเรชันวายทั้งหมด 1,641,111 คน จากประชากรในกรุงเทพมหานครจำนวน 5,696,409 คน และผู้วิจัยได้ศึกษากลุ่มคนเจนเนอเรชันวายจากทั้งบทความ หนังสือ เอกสาร งานวิจัยต่างๆพบว่า คนส่วนใหญ่มองว่าคนเจนเนอเรชันวายเป็นคนที่มีความอดทนต่ำ จึงทำให้มีการเปลี่ยนแปลงงานบ่อย มีอัตราการลาออกของคนเจนเนอเรชันวายค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับกลุ่มคนเจนเนอเรชันอื่นๆ จึงส่งผลให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาพนักงานกลุ่มคนเจนเนอเรชันวายถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายกับความผูกพันองค์กรที่จะช่วยให้คนกลุ่มนี้คิดที่จะ

ทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งจะช่วยให้อัตราการลาออกของคนเจนเนอเรชั่นวายลดลง

ในภาคธุรกิจการท่องเที่ยวของไทยในปัจจุบันมีอัตราการเติบโตที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จากการสำรวจพฤติกรรมกรรมการท่องเที่ยวของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.2559 พบว่า ผู้คนเลือกมาท่องเที่ยวในจังหวัดกรุงเทพมหานครถึงร้อยละ 10.8 จากคนที่เดินมามาท่องเที่ยวในภาคกลาง ร้อยละ 28.9 ประกอบกับค่าใช้จ่ายที่นักท่องเที่ยวใช้ในการพักค้างคืนในกรุงเทพมหานครอยู่ที่ 4,642 บาทต่อคน ซึ่งมากเป็นอันดับสองรองจากค่าใช้จ่ายพักค้างคืนในภาคใต้ และเมื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับโรงแรมในประเทศไทยจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ในภาคกลางมีจำนวนห้องพักของโรงแรมอยู่ที่ ร้อยละ 24.7 ซึ่งเป็นของกรุงเทพมหานครถึงร้อยละ 19.2 ถือว่าเป็นจำนวนมาก ที่เกินครึ่งหนึ่งของภาคกลาง และเป็นที่น่าทึ่งก็คืออยู่แล้วนอกจากกรุงเทพมหานครจะเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยแล้ว ยังเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวที่สำคัญที่ทำให้มีรายได้เข้ามาในประเทศจำนวนมากอีกด้วย

ธุรกิจโรงแรมในกรุงเทพมหานครจึงมีการแข่งขันกันค่อนข้างมากประกอบกับ การที่โรงแรมเป็นธุรกิจบริการ พนักงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของธุรกิจนี้ เพราะงานบริการนั้นต้องใช้พนักงานเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นธุรกิจโรงแรมจึงควรที่จะใส่ใจพนักงานให้มากขึ้น เพื่อรักษาพนักงานให้สามารถทำประโยชน์ และพัฒนาปรับปรุงงานบริการต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้โรงแรมสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ได้

จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นทั้งในเรื่องของ ความสำคัญของบุคลากร พฤติกรรมกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย และการเติบโตของธุรกิจท่องเที่ยวและ โรงแรม ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เข้าใจถึงความคิดเห็นและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปช่วยให้โรงแรมสามารถรักษาพนักงานให้ผูกพันกับองค์กร เพื่อให้พนักงานได้สร้างประโยชน์และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับองค์กรต่อไป รวมถึงช่วยส่งผลให้องค์กรสามารถประหยัดต้นทุนในการรับสมัครพนักงานที่ลาออก ซึ่งนอกจากจะเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายแล้ว การที่พนักงานผูกพันกับองค์กรทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่น วาย (Generation Y) ต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย(Generation Y) ต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 คำถามงานวิจัย

ปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชันวาย(Generation Y) ต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1. **ขอบเขตด้านการศึกษา** การวิจัยนี้ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชันวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

- **ตัวแปรอิสระ** แบ่งออกเป็น ได้แก่
 - ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน และเงินเดือน
 - ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
 - ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกที่ตนเองมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
- **ตัวแปรตาม** คือ
 - ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมาย

และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

2. **ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานเจนเนอเรชันวาย ซึ่งเกิดระหว่างปี พ.ศ.2523-2543 ที่ทำงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

3. **ขอบเขตด้านเครื่องมือ** เลือกใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 ชุด

4. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** ช่วงเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในเดือนมีนาคม พ.ศ.2560 เป็นระยะเวลา 1 เดือน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษาพนักงานไว้ในองค์กรให้ทำงานกับองค์กรด้วยความเชื่อมั่น เต็มใจ และเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยมีความเชื่อมั่นในตัวองค์กร ตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรต่อไป

ปัจจัยความผูกพัน หมายถึง สิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) หมายถึง กลุ่มประชากรรุ่นใหม่ที่เกิดในช่วงพ.ศ.2523-2543 ซึ่งในกรุงเทพมหานครมีจำนวน 1,641,111 คน จากทั่วประเทศไทยที่มีจำนวน 19,835,409 คน (อ้างอิงจาก ระบบสถิติทางการทะเบียน : Official Statistics Registration Systems) คนกลุ่มนี้จะเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ชอบสิ่งท้าทายแปลกใหม่ มีความอดทนต่ำ ให้ความสำคัญกับเงินและการศึกษา

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ทำงานอยู่ในโรงแรมแห่งหนึ่งซึ่งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร
 โรงแรมแห่งหนึ่ง หมายถึง โรงแรมระดับ 5 ดาว แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบงานวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร
4. แนวคิดที่เกี่ยวกับเจเนอเรชันวาย (Generation Y)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย
7. สมมติฐานการวิจัย

2.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

จากที่ศึกษางานวิจัยและบทความต่างๆ ได้มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้อย่างหลากหลาย ทางผู้วิจัยจึงขอรวบรวมความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิจัยและนักวิชาการทั้ง 8 คน ดังต่อไปนี้

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีนักวิจัยหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้อย่างน่าสนใจ และมีการอธิบายถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรที่สำคัญเอาไว้ด้วย ทางผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลของนักวิจัยทั้ง 5 คน มารวบรวมไว้ดังต่อไปนี้

Melanie Allen (2014) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกเชื่อมโยงที่พนักงานมีต่อองค์กร และทำให้พนักงานกระทำในสิ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดย

พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะอุทิศตนต่อองค์กร มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นผลงาน

Kevin Kruse (2012) ให้ความหมายว่า คือ ความรู้สึกเชื่อมโยงระหว่างพนักงานและเป้าหมายขององค์กร

โรเบิร์ต มาร์ช และ ฮีโรชิ มานนารี March and Mannari (1997 อ้างถึงใน เนาวรัตน์ โจมวัฒนา, 2542) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง การตั้งใจทำงานของพนักงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความจงรักภักดี และอยากที่จะทำงานกับองค์กรที่ตนทำงานอยู่ตลอดไป

บุคานัน Buchanan (2517 อ้างถึงใน ประดิษฐพงษ์ ศรีอัยเพชร, 2557) ให้ความหมายว่าเป็นทัศนคติที่เชื่อมโยงระหว่างความรู้สึกของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะแสดงออกทางความรู้สึกและพฤติกรรม จึงสรุปได้ว่าความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรนี้เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

สตีเวียส Steers (1977 อ้างถึงใน สมศักดิ์ ปิตตานัง, 2555) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความตั้งใจทุ่มเทที่จะทำงานกับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
3. ความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

กล่าวโดยสรุปคือ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์กร ที่ส่งผลให้พนักงานตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ รวมถึงมีจงรักภักดีต่อองค์กร และปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม พบว่าได้มีนักวิจัยที่อธิบายถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรและได้มีการแบ่งประเภทของความผูกพันไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้นำมารวบรวมไว้ ดังต่อไปนี้

รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ์ (2554 อ้างถึงใน อุกฤษณ์ ดิยะเจริญศรี, 2559) กล่าวว่า เมื่อพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงแล้ว จะแนะนำองค์กรให้กับผู้อื่นที่อยู่ภายนอกองค์กร เพื่อที่จะให้คนเหล่านั้นเข้าร่วมทำงานกับองค์กร และความผูกพันในระดับสูงนี้ยังส่งผลให้บุคคลรอบข้างที่อยู่ในองค์กรรู้สึกทุ่มเทในงาน อยากให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยรวมแล้วความผูกพันต่อองค์กรจึงส่งผลที่ดีต่อองค์กรผ่านคนรอบข้างที่อยู่ทั้งในและนอกองค์กร

The Gallup Organization (2002 อ้างในสุรัสวดี สุวรรณเวช, 2554) ได้ศึกษาพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยตั้งคำถาม 12 ประการเพื่อใช้วัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และจากแนวคิดดังกล่าวจึงนำไปสู่การวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน และได้แบ่งประเภทของความผูกพันออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) คือ พนักงานที่เต็มใจตั้งใจ และทุ่มเทกับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับองค์กร (Not-engaged Employee) คือ พนักงานที่ไม่มีความตั้งใจทำงาน ทำงานเพียงแต่ต้องการให้งานเสร็จ ไม่ได้มีใจรักในองค์กร
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันกับองค์กร (Actively disengaged Employee) คือ พนักงานที่มีทัศนคติแง่ลบต่อการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน และทำงานไม่เสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจึงมีความสำคัญกับผลงานและองค์กรอย่างมาก หากพนักงานมีความผูกพันจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ และในทางตรงกันข้ามหากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลเสียต่องานและองค์กร

Cappelli (2550 อ้างถึงใน แพรวควา พงศาจารย์, 2559) กล่าวว่า ความสำคัญของการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรและทำงานในองค์กรต่อไปนั้น มีดังนี้

1. เพิ่มทุนทางปัญญา โดยทุนทางปัญญาหมายถึงทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ในตัวพนักงานแต่ละคน การที่พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่างๆซึ่งมาจากทุนทางปัญญานั้น เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้
2. ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่ทำงานกับองค์กรเป็นระยะเวลานานกับลูกค้าเป็นไปในทางทิศเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานและองค์กรแล้ว จะส่งผลไปสู่การทำงานที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้
3. ลดต้นทุนในการเข้าออกของพนักงานในองค์กร เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการเข้าออกของพนักงานนั้นมีมาก เพราะมีหลายขั้นตอนที่จะต้องดำเนินการระหว่างการเลือกพนักงาน เทรน และรักษา หากมีการเข้าออกบ่อยครั้งจะทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ค่อนข้างมาก

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทั้งบทความ งานวิจัย เอกสารวิชาการ หนังสือต่างๆ ทำให้ทราบว่าทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่มากมาย จึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ถึง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยชิ้นนี้ ทำให้พบว่าทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของงานวิจัยชิ้นนี้ มีทั้งหมด 2 ทฤษฎีด้วยกัน ซึ่งทั้ง 2 ทฤษฎี มีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกัน ทางผู้วิจัยจึงได้รวบรวมทฤษฎีทั้ง 2 ทฤษฎี ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs

Theory)

อับราฮัม มาสโลว์ (Dr. C. George Boeree, 2006) ได้ค้นพบว่า ความความต้องการบางอย่างจะมีความสำคัญมากกว่าอย่างอื่น กล่าวคือ ความต้องการสามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ด้วยตัวอย่างเช่น ระหว่างความหิวอาหารกับความกระหายน้ำ ความกระหายน้ำนั้นสำคัญมากกว่า เพราะร่างกายไม่สามารถขาดน้ำได้ มาสโลว์จึงนำแนวคิดนี้ไปพัฒนาต่อและสร้างเป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์แบ่งออก 5 ชั้น ดังนี้

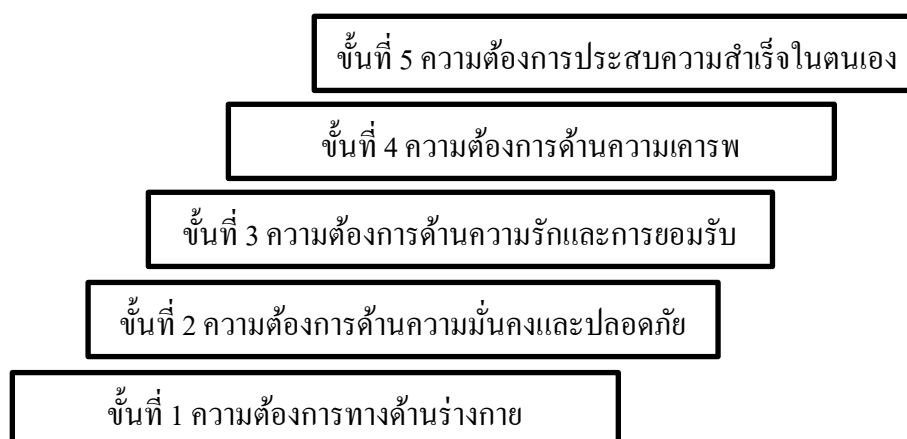
ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ รวมไปถึง สิ่งอื่นๆที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เช่น การนอน การพักผ่อน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and security needs) เมื่อคนเราได้รับความต้องการทางด้านร่างกายแล้ว จะเริ่มกังวลเรื่องอื่นๆมากขึ้น ทำให้ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านความรักและการยอมรับ (Love and belonging needs) เป็นความต้องการที่เริ่มจากความรู้สึกต้องการเพื่อน คนรอบข้าง จึงทำให้มีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การมีเพื่อน

ขั้นที่ 4 ความต้องการด้านความเคารพ (Esteem Needs) สามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับ 1) ระดับล่าง คือ ต้องการได้รับการเคารพจากผู้อื่น ชื่อเสียง การชื่นชม 2) ระดับสูง คือ การเคารพตัวเอง รู้สึกเชื่อมั่น มีอิสระ

ขั้นที่ 5 ความต้องการประสบความสำเร็จในตนเอง (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมาสโลว์ คือ การเป็นในสิ่งที่ตัวเองต้องการจะเป็น โดยใช้ศักยภาพที่ตนเองมี เพื่อให้กลายเป็นคนที่ตนเองต้องการอย่างสมบูรณ์แบบ



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ (อนิซวัง แก้วจันทน์, 2552)

2.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory)

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยจากแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยลดความต้องการเหลือเพียง 2 ประการ คือ 1. ปัจจัยจูงใจ จะสอดคล้องกับความต้องการระดับต่ำ กล่าวคือ ความต้องการขั้นที่ 1-3 ของมาสโลว์ และ 2. ปัจจัยค้ำจุน จะสอดคล้องกับความต้องการระดับสูงของมาสโลว์ คือ ความต้องการขั้นที่ 4-5 (ผศ.วินัย เพชรช่วย, ไม่ระบุปีที่แต่ง) ซึ่งเฮิร์ซเบิร์กได้ศึกษาจากปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจและไม่พอใจในงาน โดยศึกษาโดยการสัมภาษณ์พนักงานวิศวะและบัญชี จำนวน 200 คน จากการศึกษาจึงสามารถแบ่งปัจจัยได้ออกเป็น 2 ปัจจัยหลักดังนี้ (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ยุพินทร โชติสุข, 2548)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานได้รับการตอบสนองในปัจจัยนี้แล้ว จะเกิดความพึงพอใจและส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและงานประสบความสำเร็จ ปัจจัยประเภทนี้ ประกอบด้วย

- ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นและสำเร็จ
- การได้รับการยอมรับนับถือ (Recondition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง
- ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย เช่น ทำท่ายากง่าย
- ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพอใจในงานที่ได้รับและทำงานนั้น

ได้อย่างเต็มอำนาจ

- ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง โอกาสที่ได้รับในการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ประเวศน์ มหารัตนสกุล (2554 อ้างถึงใน สุพชรไตร วิจิตรศิลป์, 2559) กล่าวว่า เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ไม่ได้จูงใจพนักงานในการทำงานแต่เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งหากปราศจากปัจจัยนี้หรือจัดการไม่ดีอาจส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยประเภทนี้ประกอบด้วย

- นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง แนวทางที่องค์กรใช้ในการดำเนินงาน เพื่อโน้มน้าวหมายที่ชัดเจนในการทำงาน

- การให้คำปรึกษาและการบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง แนวทางในการบังคับบัญชา และสนับสนุนผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน หากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

- รางวัลและเงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานทั้งเงินเดือนและสวัสดิการ

- สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงาน เช่น แสง อากาศ เสียง รวมถึงชั่วโมงการทำงาน

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก ทำให้ผู้วิจัยพบว่า การศึกษาเรื่องความต้องการของมนุษย์และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร เพราะทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางในการปฏิบัติ แนวทางแก้ไข เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร

ทางผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กร จากงานวิจัยและบทความทางวิชาการต่างๆมากมาย และได้รวบรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยชิ้นนี้ ไว้ 2 รูปแบบ โดยทั้ง 2 รูปแบบนี้ เป็นปัจจัยที่มีส่วนคล้ายคลึงกันและมีการต่อยอดของปัจจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สเตียร์ส (Steers, 1977 อ้างถึงใน โชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์, 2557) แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละคนจะส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน หากลักษณะงานที่ปฏิบัติดีจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ถึงแม้ผลงานจะยังไม่ดีก็ตามแต่พนักงานจะเพิ่มความทุ่มเทงานให้มากขึ้น

ซึ่งลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรมีดังนี้

- ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่พนักงานสามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มความสามารถ และมีอิสรภาพ สามารถใช้ดุลพินิจของตนในการตัดสินใจได้อย่างเต็มที่
- ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ ต้องใช้ทักษะและกิจกรรมหลายอย่างในการปฏิบัติงาน งานที่มีลักษณะหลากหลายจะทำให้พนักงานเกิดความสนใจในงานและรู้สึกเป็นงานที่ทำท้าทาย
- ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ระบุขอบเขตงานและหน้าที่ปฏิบัติที่ชัดเจน
- ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง การได้รับข้อมูลและข้อคิดเห็นป้อนกลับของตัวเองจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า เพื่อใช้ในการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่
- งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่ได้ติดต่อ สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้พนักงานได้พัฒนาทักษะตนเอง และพัฒนาผลงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และเป็นเจ้าขององค์กร

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) คือ การรับรู้ในช่วงปฏิบัติงาน แบ่งได้เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

- ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร
- ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ หมายถึง รู้สึกวางใจ อุ่นใจ ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง
- ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่หวังว่าจะได้ผลตอบแทนจากการทำงาน
- ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ทักษะติดต่อคนในองค์กร หากมีทัศนคติที่ดีจะทำให้บรรยากาศการทำงานดี เกิดความรักและช่วยเหลือกันในองค์กร

พอร์เตอร์ และ สเตียร์ส (Porter and Steers, 1983) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและแบ่งลักษณะปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ (เอกพงษ์ อึ้งคำ, 2556 อ้างถึงใน โชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์, 2557)

- ลักษณะส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ รายได้ การศึกษา ความต้องการความสำเร็จ
- โครงสร้างองค์กร (Organization Characteristic) มีแบบแผนและหน้าที่ชัดเจน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้ตัดสินใจ มีส่วนร่วม เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- ลักษณะบทบาท (Role-related Characteristic) เช่น งานที่ได้รับมอบหมาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนผลผลกลับของงาน
- ประสบการณ์ทำงาน (Work Experience) เช่นทัศนคติที่มีผลต่อองค์กร การได้รับการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในองค์กร

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวาย (Generation Y)

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง บททความวิชาการ และหนังสือต่างๆ ผู้วิจัยพบว่าแนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เป็นแนวคิดที่น่าสนใจและมีนักวิจัยให้ความสนใจอย่างมาก จากการศึกษารวบรวมแนวคิดนี้จะเห็นได้ว่าทั้งนักวิจัยและนักวิชาการได้อธิบายถึงแนวคิดเจนเนอเรชันวายไว้อย่างหลากหลาย ทางผู้วิจัยจึงรวบรวมแนวคิดที่น่าสนใจจากนักวิจัยและนักวิชาการทั้งหมด 6 คนดังต่อไปนี้

แฮร์รี่ วอลลัฟ Harry Wallop (2014) กล่าวว่า Generation Y หรือ Millennials คือกลุ่มคนที่เกิดในช่วงค.ศ.1980-2000 เป็นกลุ่มที่เกิดมาท่ามกลางเทคโนโลยีและเติบโตมากับเทคโนโลยี และสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นสิ่งที่สร้างอนาคต สร้างอาชีพให้ร่ำรวยได้

Douglas Main (2013) กล่าวว่า เจเนอเรชันวายคือคนที่เกิดในปีค.ศ.1980-2000 กลุ่มคนเจเนอเรชันวายมีมากมายหลายลักษณะด้วยกัน หากจะกล่าวในแง่ลบ คือ คนกลุ่มนี้จะขี้เกียจ หลงตัวเอง เปลี่ยนงานบ่อย มีความคิดอิสระทางการเมือง เน้นวัตถุนิยม และช่วยเหลือสังคมน้อยกว่าคนในเจเนอเรชันก่อนๆ ในทางตรงกันข้ามหากจะกล่าวในแง่ดี คนกลุ่มนี้เป็นคนเปิดรับฟังความเห็นคนอื่น สนับสนุนเพศที่สามและสิทธิเท่าเทียมระหว่างเพื่อนมนุษย์ เป็นคนมั่นใจ กล้าแสดงออกและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Miller และ Washington (2551) อ้างใน ชานนท์ ศิริธร และ ม.ล.วิภูราธร จิระประวัตติ, 2555) กล่าวว่า เจเนอเรชันวายคือกลุ่มคนที่เกิดในช่วงปีค.ศ.1981-2000

Yarrow และ O'Donnell (2552 อ้างใน ชานนท์ ศิริธร และ ม.ล.วิภูรธร จิระประวัตติ, 2555) กล่าวว่า เนื่องจากเจเนอเรชันวายเกิดและเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีจึงส่งผลให้มีลักษณะที่แตกต่างจากเจเนอเรชันอื่นๆ ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เป็นกลุ่มคนที่มีความมั่นใจในตนเองสูง
2. มุ่งเน้นความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม
3. ใช้ความรอบคอบในการประเมินทางเลือกต่างๆ
4. เป็นกลุ่มคนที่ต้องการความรวดเร็ว

แพรวดาว พงศาจารุ (2559) กล่าวว่า เจเนอเรชันวาย คือกลุ่มคนที่เกิดในช่วงพ.ศ.2525-2543 เป็นกลุ่มคนที่ทันสมัย มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวของตัวเอง ต้องการการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง มาสามารถทำงานได้หลายอย่างในเวลาเดียว และสามารถปรับตัวได้แม้มีการเปลี่ยนแปลง

กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) กล่าวว่า เจเนอเรชันวายคือกลุ่มคนที่เกิดพ.ศ.2530-2535 เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังแรงงานในปัจจุบัน และเติบโตมากับเทคโนโลยีจึงมีความสะดวกสบายในการใช้ชีวิต ลักษณะของคนกลุ่มนี้มักจะเป็นคนที่มีใจในการทำงานอยู่เสมอ ไม่ค่อยวางแผนในอนาคต เป็นกลุ่มคนที่รักความอิสระ เชื่อมมั่นในตนเอง อยากรับผลตอบแทนจากการทำงานสูงแต่ไม่ยอมทำงานในระดับปฏิบัติการ และเป็นคนที่สนใจผลงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาพบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 7 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบทบาท ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านบริหารองค์กร ปัจจัยด้านหัวหน้างาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม รวมถึงยังมีงานวิจัยที่ใช้ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจิตใจของทฤษฎีสองปัจจัยอีกด้วย ทางผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจิตใจกล่าวครอบคลุมถึงปัจจัยทั้ง 6 ที่กล่าวไปข้างต้นจึงขอรวมไว้ใน 6 ปัจจัยข้างต้น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจึงสามารถแบ่งได้เป็นดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน ทำงานระยะเวลาปฏิบัติงาน จากการศึกษางานวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันค่อนข้างมากในแต่ละผลการวิจัย ซึ่งพบว่าในแต่ละส่วนประกอบของปัจจัยส่วนบุคคลจะส่งผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน ในงานวิจัย เช่น ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน (สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์, 2559) ขณะที่งานวิจัยอื่นพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันถึงจะมีระดับความผูกพันที่แตกต่างกัน (ธัญกิตติ์ จันทรรักษ์มี, 2557) เพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน แต่ปัจจัยอื่นๆมี

(รศ.ดร.ประดิษฐ์ วรรณรัตน์, 2559) ในขณะที่งานวิจัยต่างๆพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่ด้านใดก็ตามด้านหนึ่ง จะมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร แต่ ธนรัฐ นาทอง (2556) , วีรพล ประทีปวรคุณ (2559) และ รต.จักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์ และคณะ(2558) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลนั้นไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของ องค์กร นอกจากนี้ โชติกา วาณิชย์โรจน์ตัน (2557) ยังพบว่า มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและ สถานภาพรสที่แตกต่างกันเท่านั้นถึงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านบทบาท ในด้านนี้หมายถึงบทบาทในหน้าที่การงาน รวมไปถึงความก้าวหน้า ในบทบาทและตำแหน่งงานนั้นๆ จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ผู้ที่ศึกษาด้านบทบาทในงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับความผูกพันมีไม่มากนัก แต่สามารถสรุปได้ดังนี้ รศ.ดร.ประดิษฐ์ วรรณรัตน์ (2559) สุพพร ไตรวิจิตรศิลป์ (2559) และ อุกฤษณ์ ดิยะเจริญศรี (2559) พบว่า บทบาทในหน้าที่การงานและ ความก้าวหน้าส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ในขณะที่งานวิจัยที่ศึกษาถึงความผูกพันองค์กรทั้งเจ เนอเรชั่นเอ็กซ์และวาย มีความเห็นว่า ด้านความก้าวหน้าของทั้งสองเจเนอเรชั่นมีความคิดเห็นที่ไม่ ต่างกัน (มัสลิน ง่วนดา, 2556)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน จากการศึกษางานวิจัยพบว่า งานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยด้านนี้มี ผลการวิจัยที่เหมือนกัน คือ พนักงานให้ความสำคัญเรื่องลักษณะงาน และลักษณะงานนั้น มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันขององค์กร (แสงเดือนรักษาใจ, 2554; วรรณภา นิลวรรณ, 2554; ธนยุทธ บุตรขวัญ, 2554; โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556; ธัญกิตติ์ จันทรรักษ์, 2557; ร.ต.จักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์ และคณะ, 2558รศ.ดร.ประดิษฐ์ วรรณรัตน์, 2559; อุกฤษณ์ ดิยะเจริญศรี, 2559; สุพพร ไตรวิจิตรศิลป์, 2559; แพรวดาว พงศาจารย์, 2559; วีรพล ประทีปวรคุณ, 2559) ซึ่งงานวิจัยของ ธนรัฐ นา ทอง (2556) ได้ระบุว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และวราภรณ์ ลิเลศพันธ์ (2557) ระบุว่ามีความ สัมพันธ์ในระดับมาก นอกจากนี้ โชติกา วาณิชย์โรจน์ตัน (2557) ยังพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความสำคัญของงานและด้าน โอกาสก้าวหน้าในงานเท่านั้น ถึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรเชิงบวก ส่วน รศ.ดร.ประดิษฐ์ วรรณรัตน์ (2559) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ลักษณะบทบาทหน้าที่ ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน คือ ความเต็มใจที่จะทำตามนโยบายของบริษัทอย่างเคร่งครัด และเมื่อมีปัญหาอุปสรรคก็พร้อมจะแก้ไข

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบไปด้วย ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน พบว่างานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาผลการวิจัยที่คล้ายกันคือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ใน การทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร (ธนยุทธ บุตรขวัญ, 2554; โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556; วีรพล ประทีปวรคุณ, 2559) รวมถึง ธนรัฐ นาทอง (2556) และ วรรณภา นิลวรรณ (2554) พบว่านอกจากปัจจัยดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์กันแล้วยังระบุว่ามีความสัมพันธ์ที่อยู่

ในระดับสูงอีกด้วย นอกจากนี้ โชติกา วาณิชโรจน์ตัน (2557) ยังพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานในด้านของทัศนคติมีต่อเพื่อนร่วมงานและทัศนคติที่มีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก

ปัจจัยด้านการบริหารงานองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย นโยบายองค์กร โครงสร้าง ภาวะผู้นำ การสื่อสารภายในองค์กร ตลอดจนนโยบายด้านสวัสดิการ และเงินเดือน พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาในด้านการบริหารงานองค์กร และมีผลการวิจัยไปในแนวทางเดียวกันคือ ปัจจัยทางด้านการบริหารงานองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (ประจักษ์ ปฏิทัศน์, 2554; ดร.กล้าหาญ ฌ น่าน และ เกษม เฉลิมชะกะกิจ โกลล, 2555; มัสลิน ง่วนดา, 2556; ธัญกิตต์ จันทร์รัมย์, 2557; อุกฤษณ์ ดิยะเจริญศรี, 2559; สุพพร ไตรวิจิตรศิลป์, 2559) โดย มัสลิน ง่วนดา (2556) ได้ศึกษาถึงความผูกพันขององค์กรทั้งเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และวาย และมีความเห็นเพิ่มเติมว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการของทั้งสองเจเนอเรชั่นมีความคิดเห็นที่ไม่ต่างกัน และประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2554) เห็นว่าการสื่อสารแบบปากต่อปากนั้นมีอำนาจต่อความผูกพันทางใจระหว่างพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายกับองค์กรในระดับที่สูงมาก

ปัจจัยด้านหัวหน้างาน พบว่า งานวิจัยที่ได้ศึกษานี้มีผลการศึกษาด้านหัวหน้างานที่คล้ายคลึงกัน คือ ปัจจัยด้านหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กรค่อนข้างมาก (ดร.กล้าหาญ ฌ น่าน และ เกษม เฉลิมชะกะกิจ โกลล, 2555; รศ.ดร.ประดิษฐ์ วรรณรัตน์, 2559; อุกฤษณ์ ดิยะเจริญศรี, 2559) ยิ่งไปกว่านั้น ญาดา สามารถ และพัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ (2559) ได้ศึกษาถึงรูปแบบภาวะผู้นำ ผลการวิจัยดังกล่าวนี้พบว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สิ่งแวดล้อม สภาพการทำงาน อุปกรณ์การทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีผลการวิจัยที่เหมือนกัน กล่าวคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน (ดร.กล้าหาญ ฌ น่าน และ เกษม เฉลิมชะกะกิจ โกลล, 2555; ธัญกิตต์ จันทร์รัมย์, 2557; อุกฤษณ์ ดิยะเจริญศรี, 2559; สุพพร ไตรวิจิตรศิลป์, 2559) และ มัสลิน ง่วนดา (2556) ได้ศึกษาถึงความผูกพันขององค์กรทั้งเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และวาย ยังพบอีกว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของพนักงานเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และวายมีความแตกต่างกัน

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อ

ความผูกพันขององค์กรของสตีร์ส (Steers, 1977) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแนวคิดดังกล่าวได้กล่าวถึงปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสามารถตอบ โจทย์งานวิจัย “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” ได้เป็นอย่างดี ประกอบกับ ยังไม่มีงานวิจัยใดที่ใช้แนวคิดนี้ในการศึกษาพนักงานเจนเอเรชั่นวายในธุรกิจโรงแรม จากการที่ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีเพียงการนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับงานวิจัยที่ศึกษาในธุรกิจอื่นๆ เช่น โรงเรียน ธนาคาร บริษัทประกันภัย และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจต่างๆ เท่านั้น (แสงเดือน รักษาใจ, 2554; ธนุทศ บุตรขวัญ, 2554; โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556 และชนรัฐ นาทอง, 2556) การนำแนวคิดนี้มาใช้ในงานวิจัยชิ้นนี้จึงเป็นการต่อยอดงานวิจัยชิ้นก่อนๆ ที่ได้ทำไว้ โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าแนวคิดนี้ได้ครอบคลุมถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กรในทุกๆ ด้านที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามา รวมถึงผู้วิจัยคาดว่าแนวคิดนี้จะสร้างแรงจูงใจที่ช่วยส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในธุรกิจโรงแรมได้เป็นอย่างดี ซึ่งธุรกิจโรงแรมที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยชิ้นนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์กรได้ และเป็นประโยชน์ให้กับงานวิจัยชิ้นอื่นๆต่อไปในอนาคต

ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของ สตีร์ส (Steers, 1977) ทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้ ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน 2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน และ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และ ทิศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และ ความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงเป็นภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 2.2

ภาพที่ 2.2 : กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variable)



2.7 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน ระดับตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกันของพนักงานเจเนอรัลในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันของพนักงานเจเนอรัลในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของพนักงานเจเนอรัลในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานเจเนอรัลในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกันของพนักงานเจเนอรัลในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันของพนักงานเจเนอรัลในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 เงินเดือนที่แตกต่างกันของพนักงานเจเนอรัลในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอรัลที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2.1 ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอรัลที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2.2 ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอรัลที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอรัลที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2.4 ผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอรัลที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2.5 งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอรัลที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.1 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.3 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอลสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” ครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทางผู้วิจัยได้มีการดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. วิธีการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. แหล่งข้อมูลและเครื่องมือเก็บข้อมูล
4. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. วิธีการเก็บข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการศึกษา

วิธีการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลทั้งความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม (ส่วนวิจัยและพัฒนา สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2554) ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เนื่องจากต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม จึงได้ทำการศึกษาวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งหมายถึง งานวิจัยที่เน้นข้อมูลเชิงตัวเลข และใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์และประมวลผล (ศาสตราจารย์เกียรติคุณ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549)

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ประชากรในเขตกรุงเทพมหานครที่ทำงานอยู่ในโรงแรมแห่งหนึ่ง

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานที่เกิดในช่วง พ.ศ.2523-2543 ที่ทำงานโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 120 คน โดยผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีหลักเกณฑ์ กล่าวคือเลือกใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้ประชากรที่สนใจศึกษา (สำนักนโยบายและวิชาการทางสถิติ โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ, ไม่ระบุปีที่พิมพ์)

3.3 แหล่งข้อมูลและเครื่องมือเก็บข้อมูล

3.3.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นแหล่งข้อมูลพื้นฐานจากเจ้าของข้อมูล (ดร.เอกกณ บงท่าไม้, 2554) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลมาจากการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 ชุด
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่มีผู้รวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่มีอยู่ไว้เรียบร้อยแล้ว (ดร.เอกกณ บงท่าไม้, 2554) ซึ่งผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากการค้นคว้างานวิจัย เอกสาร บทความ และหนังสือที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีและแนวคิดความผูกพัน โดยมีการสืบค้นจากเอกสาร และสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

3.3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยทั้งหมดนี้จะแสดงไว้ในภาคผนวก ก และสามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 : สอบถามความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านลักษณะงาน จำนวน 14 ข้อ ประกอบด้วย

1. ความมีอิสระในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
2. ความหลากหลายของงาน จำนวน 3 ข้อ
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน จำนวน 3 ข้อ
4. ผลป้อนกลับของงาน จำนวน 2 ข้อ
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 : สอบถามความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 13 ข้อประกอบด้วย

1. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ
2. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ จำนวน 3 ข้อ
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำนวน 3 ข้อ
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 : สอบถามความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านความผูกพันในโรงแรมที่ทำงาน จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 4 ข้อ
2. ความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร จำนวน 4 ข้อ
3. ความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำนวน 4 ข้อ

โดยส่วนที่ 2-4 ของแบบสอบถาม เป็นลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดการประเมินค่าแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3.1 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามในงานวิจัย

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนนคำถามเชิงบวก	ค่าคะแนนคำถามเชิงลบ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5
ไม่เห็นด้วย	2	4
เฉยๆ	3	3
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1

เกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น สามารถนำมาระบุเป็นระดับความผูกพันได้ 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยได้แบ่งช่วงระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่ รัตนา ศิริพานิช (อ้างถึงใน วรท วิลาวรรณ, 2546) อธิบายไว้ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากการคำนวณดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเกณฑ์ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

คะแนน 1.00 – 2.33	=	ระดับต่ำ
คะแนน 2.34 – 3.67	=	ระดับปานกลาง
คะแนน 3.68 – 5.00	=	ระดับสูง

3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อหาความสอดคล้องของคำถามในแต่ละปัจจัยและความสอดคล้องของตัวแปรที่ได้ตั้งไว้ข้างต้น โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย ซึ่งหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach เพื่อค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา Coefficient Alpha (α) โดยข้อมูลจากแบบสอบถามแต่ละชุด จะมีความน่าเชื่อถือต่อเมื่อมีค่า ไม่ต่ำกว่า 0.7 จากการทดสอบ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา Coefficient Alpha (α) มีดังต่อไปนี้

- ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.778
- ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.868
- ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.916

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสามด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 หมายถึงแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ได้

3.5 วิธีการเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และใช้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง
4. ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีของ Cronbach
5. แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามภายในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ให้แก่พนักงานในโรงแรมดังกล่าว ได้มีการอธิบายถึงรายละเอียดของแบบสอบถาม และชี้แจงว่าข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด
6. รับแบบสอบถามกลับคืน และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
7. นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
8. ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง มาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Packet for The Social Sciences) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติ การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
5. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova)
6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานและความผูกพันต่อ

องค์การ โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis)

7. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis)

8. การวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบเส้นตรงพหุ (Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4 ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 120 คน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์กลับมาโดยพนักงานเจนเอเรชั่นวายที่ทำงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 118 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.33 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลของแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์และนำเสนอผลดังนี้

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 118 คน โดยนำเสนอจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยนำเสนอค่าเฉลี่ย(\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D) ระดับความผูกพัน และลำดับ

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกรู้ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยนำเสนอค่าเฉลี่ย(\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D) ระดับความผูกพัน และลำดับ

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานเจนเอเรชั่นวายที่มีต่อความผูกพันต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยนำเสนอค่าเฉลี่ย(\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D) ระดับความผูกพัน และลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 6 การศึกษาเพิ่มเติมเรื่อง Multiple Regression Analysis

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเจนเนอรัลที่ทำงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	56	47.50
หญิง	62	52.50
รวม	118	100.00

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเจเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	93	78.80
สมรส	19	16.10
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	6	5.10
รวม	118	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3	2.50
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า	9	7.60
อนุปริญญา หรือ ปวส.	16	13.60
ปริญญาตรี	84	71.20
ปริญญาโท	6	5.10
สูงกว่าปริญญาโท	0	0.00
รวม	118	100.00
ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	41	34.70
ตั้งแต่ 1 ปี – 3 ปี	36	30.50
ตั้งแต่ 4 ปี – 6 ปี	25	21.20
ตั้งแต่ 7 ปี – 9 ปี	6	5.10
ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป	10	8.50
รวม	118	100.00
ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	97	82.2
หัวหน้างาน	17	14.40
ระดับผู้จัดการขึ้นไป	4	3.40
รวม	118	100.00

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเจนเนอร์ชั่นวายที่ทำงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือน (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	31	26.30
15,001 – 25,000 บาท	59	50.00
25,001 – 35,000 บาท	23	19.50
35,001 – 45,000 บาท	3	2.50
มากกว่า 45,000 บาท	2	1.70
รวม	118	100.00

จากตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเจนเนอร์ชั่นวายที่ทำงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 118 คน โดยจำแนกตัวแปร ได้ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 และเป็นเพศชายจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 และมีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 71.20 รองลงมา มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปวส. จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00

ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 รองลงมา มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 1ปี - 3ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 ถัดมา มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 4ปี - 6ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 และมีระยะเวลาตั้งแต่ 7ปี - 9ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 82.20 รองลงมาอยู่ในตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 และอยู่ในตำแหน่งระดับผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40

เงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 มีเงินเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 มีเงินเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 และมีเงินเดือนมากกว่า 45,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70

4.3.2 ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ตาราง 4.2 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม ของพนักงานเจเนอเรชันวายที่ทำงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D	แปลผล
รวม	3.89	0.42	ระดับปานกลาง

จากตาราง 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 และสามารถจำแนกรายละเอียดปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้ดังนี้

ตาราง 4.3 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ของพนักงานเจนเออร์ชัณวายที่ทำงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ความมีอิสระในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	S.D	แปลผล	ลำดับ
1.ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	4.14	0.73	ระดับสูง	1
2.ท่านกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานด้วยตนเอง	3.88	0.78	ระดับสูง	2
3.หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด	2.27	0.78	ระดับต่ำ	3
รวม	3.43	0.45	ระดับปานกลาง	

ความมีอิสระในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับสูง คือ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับต่ำ คือ หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27

ตาราง 4.4 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ของพนักงานเจนเออร์ชัณวายที่ทำงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ความหลากหลายของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลายๆด้านประกอบกัน	4.14	0.71	ระดับสูง	1
2.ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านทำ	4.00	0.79	ระดับสูง	2
3.ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย	3.97	0.92	ระดับสูง	3
รวม	4.04	0.64	ระดับสูง	

ความหลากหลายของงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ งานของท่านจำเป็นที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลายๆด้านประกอบกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ตาราง 4.5 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ของพนักงานเจเนอเรชันวายที่ทำงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ความมีเอกลักษณ์ของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการที่เป็นระบบชัดเจน	4.06	0.80	ระดับสูง	1
2.ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	3.76	0.85	ระดับสูง	2
3.ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม	3.75	0.98	ระดับสูง	3
รวม	3.86	0.67	ระดับสูง	

ความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการที่เป็นระบบชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

ตาราง 4.6 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน ของพนักงานเจเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลป้อนกลับของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.ผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ	4.15	0.69	ระดับสูง	1
2.ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงานท่าน จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า	4.06	0.66	ระดับสูง	2
รวม	4.11	0.58	ระดับสูง	

ผลป้อนกลับของงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงานท่านจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ตาราง 4.7 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ของพนักงานเจเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.การทำงานในโรงแรมของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	4.24	0.70	ระดับสูง	1
2.จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ	4.19	0.79	ระดับสูง	2
3.งานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกโรงแรม	4.04	0.82	ระดับสูง	3
รวม	4.16	0.59	ระดับสูง	

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่องานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ การทำงานในโรงแรมของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และ งานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกโรงแรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

4.3.3 ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ตาราง 4.8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม ของพนักงานเจเนอเรชันวายที่ทำงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D	แปลผล
รวม	3.98	0.50	ระดับสูง

จากตาราง 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98 และสามารถจำแนกรายละเอียดปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ดังนี้

ตาราง 4.9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	4.02	0.70	ระดับสูง	1
2.ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	3.99	0.71	ระดับสูง	2
3.ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อ โรงแรม	3.92	0.65	ระดับสูง	3
รวม	3.97	0.58	ระดับสูง	

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และ ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อ โรงแรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

ตาราง 4.10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.ตั้งแต่ท่านทำงานใน โรงแรมนี้ ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่โรงแรมมีให้	4.03	0.73	ระดับสูง	1
2.ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย	3.87	0.72	ระดับสูง	2
3.โรงแรมที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงาน ได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว	3.69	0.84	ระดับสูง	3
รวม	3.86	0.60	ระดับสูง	

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ตั้งแต่ท่านทำงานใน โรงแรมนี้ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่โรงแรมมีให้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และ โรงแรมที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

ตาราง 4.11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.ทางโรงแรมยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากมีคุณสมบัติที่เหมาะสม	3.98	0.69	ระดับสูง	1
2.ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในโรงแรมแห่งนี้	3.83	0.75	ระดับสูง	2
3.ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน	3.81	0.83	ระดับสูง	3
รวม	3.88	0.65	ระดับสูง	

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ทางโรงแรมยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากมีคุณสมบัติที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานใน โรงแรมแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ตาราง 4.12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี	4.06	0.73	ระดับสูง	1
2. โรงแรมมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย	4.03	0.72	ระดับสูง	2
3. เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี	4.01	0.61	ระดับสูง	3
4. เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงานทางโรงแรมยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาคือให้ท่านเสมอ	3.82	0.76	ระดับสูง	4
รวม	3.98	0.52	ระดับสูง	

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ โรงแรมมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงานทางโรงแรมยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาคือให้ท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

4.3.4 ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานเจนเอเรชั่นวายที่มีต่อความผูกพันต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและคำนิยามขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ตาราง 4.13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D	แปลผล
รวม	4.00	0.49	ระดับปานกลาง

จากตาราง 4.13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และสามารถจำแนกรายละเอียดปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ดังนี้

ตาราง 4.14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน และลำดับของระดับความคิดเห็นของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าเป็นพนักงานของ โรงแรมแห่งนี้	4.05	0.74	ระดับสูง	1
2. ท่านไม่ลังเลที่จะแนะนำเพื่อนๆหรือคนรู้จักให้ มาสมัครงานที่นี่	3.96	0.70	ระดับสูง	2
3. ท่านวิจารณ์โรงแรมในทางที่ดีกับผู้ร่วมงานคนอื่นอยู่เสมอ	3.88	0.66	ระดับสูง	3
4. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายในการดำเนินงานของ โรงแรมแห่งนี้	3.87	0.70	ระดับสูง	4
รวม	3.94	0.56	ระดับสูง	

ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าเป็นพนักงานของ โรงแรมแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ท่านไม่ลังเลที่จะแนะนำ

เพื่อนๆหรือคนรู้จักให้มาสมัครงานที่นี่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ท่านวิจารณ์โรงแรมในทางที่ดีกับ
ผู้ร่วมงานคนอื่นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายในการดำเนินงานของ
โรงแรมแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ตาราง 4.15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน และลำดับของ
ระดับความคิดเห็นของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อความผูกพันองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะ
ทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อ ประโยชน์ต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.ท่านเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง ทุ่มเทและเต็มความสามารถ	4.19	0.66	ระดับสูง	1
2.ท่านรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตของโรงแรมว่าจะ เปลี่ยนแปลงในทิศทางใด	4.10	0.68	ระดับสูง	2
3.ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อ ความก้าวหน้าของโรงแรมแห่งนี้	4.09	0.70	ระดับสูง	3
4.เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับโรงแรม ท่านรู้สึกมีความเป็น ห่วงความเป็นไปของโรงแรมอย่างยิ่ง	4.08	0.74	ระดับสูง	4
รวม	4.12	0.58	ระดับสูง	

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร พบว่า ผู้ตอบ
แบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมี
ความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่าน
เต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19
รองลงมาคือ ท่านรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตของโรงแรมว่าจะเปลี่ยนแปลงในทิศทางใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.10 ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของโรงแรมแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และ
เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับโรงแรม ท่านรู้สึกมีความเป็นห่วงความเป็นไปของโรงแรมอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.08

ตาราง 4.16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน และลำดับของระดับความคิดเห็นของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อความผูกพันองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.การตัดสินใจในการทำงานกับโรงแรมนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.05	0.65	ระดับสูง	1
2.ท่านรู้สึกว่โรงแรมแห่งนี้เป็นโรงแรมที่ดีกว่าโรงแรมอื่นๆ	4.02	0.72	ระดับสูง	2
3.การเป็นพนักงานของโรงแรมแห่งนี้ทำให้ท่านมีความสุข	4.00	0.73	ระดับสูง	3
4.ท่านตั้งใจที่จะทำงานกับโรงแรมนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุ	3.66	0.95	ระดับปานกลาง	4
รวม	3.93	0.58	ระดับสูง	

ความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ การตัดสินใจในการทำงานกับโรงแรมนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่โรงแรมแห่งนี้เป็นโรงแรมที่ดีกว่าโรงแรมอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 การเป็นพนักงานของโรงแรมแห่งนี้ทำให้ท่านมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ ท่านตั้งใจที่จะทำงานกับโรงแรมนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

4.3.5 ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย(Generation Y) ในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศ ที่แตกต่างกันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย(Generation Y) ในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งใน

เขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ทางผู้วิจัยได้ทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม ซึ่งเป็นอิสระต่อกัน ได้วิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ One-Way Anova ในระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และเมื่อค่า Sig มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 4.17 ทดสอบความแปรปรวนระหว่างเพศของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายกับความผูกพันต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (Test of Homogeneity of Variance)

Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
2.177	1	116	0.143

จากตาราง 4.17 ในการทดสอบความแปรปรวน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.143 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน จึงต้องไปพิจารณาผลสมมติฐานในตาราง Anova

ตาราง 4.18 ทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายกับความผูกพันต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (Anova)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.152	1	0.152	0.623	0.432
Within Groups	28.298	116	0.244		
Groups Total	28.450	117			

จากตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายกับความผูกพันต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.432 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย(Generation Y) ในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ทางผู้วิจัยได้ทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม ซึ่งเป็นอิสระต่อกัน ได้วิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ One-Way Anova ในระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และเมื่อค่า Sig มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 4.19 ทดสอบความแปรปรวนระหว่างสถานภาพสมรสของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายกับความผูกพันต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร (Test of Homogeneity of Variance)

Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
0.494	2	115	0.612

จากตาราง 4.19 ในการทดสอบความแปรปรวน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.612 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน จึงต้องไปพิจารณาผลสมมติฐานในตาราง Anova

ตาราง 4.20 ทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายกับความผูกพันต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร (Anova)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.123	2	0.062	0.251	0.779
Within Groups	28.327	115	0.246		
Total	28.450	117			

จากตาราง 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายกับความผูกพันต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.775 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย(Generation Y) ในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ทางผู้วิจัยได้ทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม ซึ่งเป็นอิสระต่อกัน ได้วิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ One-Way Anova ในระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และเมื่อค่า Sig มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 4.21 ทดสอบความแปรปรวนระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานเจนเอเรชั่นวายกับความผูกพันต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร (Test of Homogeneity of Variance)

Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
0.992	4	113	0.415

จากตาราง 4.21 ในการทดสอบความแปรปรวน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.612 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน จึงต้องไปพิจารณาผลสมมติฐานในตาราง Anova

ตาราง 4.22 ทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานเจนเอเรชั่นวายกับความผูกพันต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร (Anova)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.282	4	0.070	0.283	0.889
Within Groups	28.168	113	0.249		
Total	28.450	117			

จากตาราง 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานเจนเอเรชั่นวายกับความผูกพันต่อ โรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.775 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกันของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย(Generation Y) ในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกัน ความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกัน ความผูกพันของพนักงาน เจเนอเรชันวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ทางผู้วิจัยได้ทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม ซึ่งเป็นอิสระต่อกัน ได้วิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ One-Way Anova ในระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และเมื่อค่า Sig มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 4.23 ทดสอบความแปรปรวนระหว่างระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบันของพนักงานเจเนอเรชันวายกับความผูกพันต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร (Test of Homogeneity of Variance)

Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
4.596	4	113	0.002

จากตาราง 4.23 ในการทดสอบความแปรปรวน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน จึงต้องไปพิจารณาผลสมมติฐานในตาราง Welch Test

ตาราง 4.24 ทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบันของพนักงานเจเนอเรชันวายกับความผูกพันต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร (Welch Test)

	Statistic ^a	df 1	df 2	Sig.
Welch	0.298	4	25.223	0.876

จากตาราง 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบันของพนักงานเจเนอเรชันวายกับความผูกพันต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.876 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างของพนักงานเจเนอเรชันวายในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานเจนเอชเอ็นวาย(Generation Y) ในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ความผูกพันของพนักงานเจนเอชเอ็นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ความผูกพันของพนักงานเจนเอชเอ็นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ทางผู้วิจัยได้ทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม ซึ่งเป็นอิสระต่อกัน ได้วิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ One-Way Anova ในระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และเมื่อค่า Sig มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 4.25 ทดสอบความแปรปรวนระหว่างตำแหน่งงานของพนักงานเจนเอชเอ็นวายกับความผูกพันต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (Test of Homogeneity of Variance)

Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
4.331	2	115	0.015

จากตาราง 4.25 ในการทดสอบความแปรปรวน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน จึงต้องไปพิจารณาผลสมมติฐานในตาราง Welch Test

ตาราง 4.26 ทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานของพนักงานเจนเอชเอ็นวายกับความผูกพันต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (Welch Test)

	Statistic ^a	df 1	df 2	Sig.
Welch	0.471	2	7.897	0.641

จากตาราง 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายกับความผูกพันต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.641 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายใน โรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 เงินเดือนที่แตกต่างกันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย(Generation Y) ในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : เงินเดือนที่แตกต่างกัน ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เงินเดือนที่แตกต่างกัน ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ทางผู้วิจัยได้ทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม ซึ่งเป็นอิสระต่อกัน ได้วิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ One-Way Anova ในระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และเมื่อค่า Sig มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 4.27 ทดสอบความแปรปรวนระหว่างเงินเดือนของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายกับความผูกพันต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร (Test of Homogeneity of Variance)

Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
3.391	4	113	0.012

จากตาราง 4.27 ในการทดสอบความแปรปรวน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน จึงต้องไปพิจารณาผลสมมติฐานในตาราง Welch Test

ตาราง 4.28 ทดสอบความแตกต่างระหว่างเงินเดือนของพนักงานเจเนอเรชั่นวายกับความผูกพันต่อ
โรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร (Welch Test)

	Statistic ^a	df 1	df 2	Sig.
Welch	1.460	4	5.737	0.326

จากตาราง 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเงินเดือนของพนักงานเจเนอเรชั่นวายกับความผูกพันต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.326 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเงินเดือนที่แตกต่างกันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายใน โรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานเจเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งสามารถตั้งเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งใช้ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือ หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด ดังนั้นเมื่อ Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

ตาราง 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความมีอิสระในการทำงาน				
1.ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง	0.461**	0.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
2.ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	0.343**	0.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
3.หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด	-0.297**	0.001	ระดับต่ำ	ตรงกันข้าม
รวม	0.282**	0.002	ระดับต่ำ	เดียวกัน
ความหลากหลายของงาน				
4.งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ ความชำนาญในหลายๆด้านประกอบกัน	0.422**	0.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
5.ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย	0.272**	0.003	ระดับต่ำ	เดียวกัน
6.ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	0.596**	0.000	ระดับสูง	เดียวกัน
รวม	0.535**	0.000	ระดับสูง	เดียวกัน
ความมีเอกลักษณ์ของงาน				
7.ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	0.451**	0.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
8.งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบ ชัดเจน	0.484**	0.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
9.ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่เหมาะสม	0.406**	0.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.585**	0.000	ระดับสูง	เดียวกัน
ผลป้อนกลับของงาน				
10.ท่าน มี โอกาส ได้รับ ข้อมูล หรือ ข้อคิดเห็นของผลงานท่าน จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า	0.515**	0.000	ระดับสูง	เดียวกัน
11.ผู้ที่ร่วมงานพึงพอใจในผลงานที่ท่านทำ	0.498**	0.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.590**	0.000	ระดับสูง	เดียวกัน
งานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น				
12.การทำงานใน โรงแรมของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	0.399**	0.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
13.จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ	0.327**	0.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
14.งานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกโรงแรม	0.266**	0.004	ระดับต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.426**	0.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
รวมปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.684**	0.000	ระดับสูง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.684 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.282 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.461 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.343 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.297 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับต่ำ กล่าวคือ หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด ลดลงจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านความหลากหลายของงาน พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.535 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลายๆด้านประกอบกัน พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลายๆด้านประกอบกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.422 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญใน

หลายๆด้านประกอบกัน เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ท่านรู้สึกว่าการของท่านมีความท้าทาย พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ท่านรู้สึกว่าการของท่านมีความท้าทาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.272 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ ท่านรู้สึกว่าการของท่านมีความท้าทาย เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.596 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.585 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.451 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบ ชัดเจน พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบ ชัดเจน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.484 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบ ชัดเจน เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่เหมาะสม พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.406 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่เหมาะสม เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านผลป้อนกลับของงาน พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.590 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงานท่าน จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า

พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงานท่าน จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์ชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.515 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงานท่าน จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์ชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง

ผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์ชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.498 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์ชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์ชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.426 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์ชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

การทำงานในโรงแรมของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง การทำงานในโรงแรมของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์ชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.399 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทาง

เดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ การทำงานใน โรงแรมของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่า
ต่างคนต่างทำ เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ พบว่า ค่าSig. (2-
tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง
(H_1) หมายถึง จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์
กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.327 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับ
ปานกลาง กล่าวคือ จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ เพิ่มขึ้นจะ
ส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

งานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกโรงแรม พบว่า ค่าSig. (2-tailed)
เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)
หมายถึง งานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกโรงแรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ
0.266 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ งานที่ท่านทำมี
การติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกโรงแรม เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชัน
วายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการ
ทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับ
การตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสามารถตั้งเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานเจเนอเรชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Production Moment Correlation Coefficient) ซึ่งใช้ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด ดังนั้นเมื่อSig มีค่าน้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

ตาราง 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร				
1. ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อโรงแรม	0.360**	0.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
2. ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	0.515**	0.000	ระดับสูง	เดียวกัน
3. หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	0.470**	0.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.530**	0.000	ระดับสูง	เดียวกัน
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้				
4. โรงแรมที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว	0.434**	0.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
5. ตั้งแต่ท่านทำงานในโรงแรมนี้ ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่โรงแรมมีให้	0.585**	0.000	ระดับสูง	เดียวกัน
6. ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย	0.506**	0.000	ระดับสูง	เดียวกัน
รวม	0.642**	0.000	ระดับสูง	เดียวกัน

ตาราง 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร				
7.ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในโรงแรมแห่งนี้	0.532**	0.000	ระดับสูง	เดียวกัน
8.ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งจากการทำงานและความสามารถของท่าน	0.517**	0.000	ระดับสูง	เดียวกัน
9.ทางโรงแรมยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม	0.497**	0.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.605**	0.000	ระดับสูง	เดียวกัน
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร				
10.เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี	0.489**	0.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
11.เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงานทางโรงแรมยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาคให้ท่านเสมอ	0.423**	0.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
12.ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานคือเพื่อนที่ดี	0.415**	0.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
13.โรงแรมมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย	0.485**	0.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.607**	0.000	ระดับสูง	เดียวกัน
รวมปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	0.709**	0.000	ระดับสูง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.709 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.530 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อโรงแรม พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อโรงแรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.360 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อโรงแรม เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.515 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่น วายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง

หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่น วายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.470 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่น วายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่น วายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.642 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่น วายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

โรงแรมที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง โรงแรมที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่น วายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.434 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ โรงแรมที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่น วายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตั้งแต่ท่านทำงานในโรงแรมนี้ ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่โรงแรมมีให้ พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ตั้งแต่ท่านทำงานในโรงแรมนี้ ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่โรงแรมมีให้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.585 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ ตั้งแต่ท่านทำงานในโรงแรมนี้ ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่โรงแรมมีให้ เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง

ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.506 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงาน ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.605 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในโรงแรมแห่งนี้ พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในโรงแรมแห่งนี้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.532 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในโรงแรมแห่งนี้ เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง

ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน พบว่าค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.517 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง

ทางโรงแรมยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ทางโรงแรมยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.497 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ทางโรงแรมยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงาน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.607 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการ

ทำงาน ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อ

โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.489 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงานทางโรงแรมยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอ พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงานทางโรงแรมยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.423 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงานทางโรงแรมยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอ เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.415 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

โรงแรมมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง โรงแรมมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเออร์ชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.485 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ โรงแรมมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเออร์ชันวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4.3.6 ส่วนที่ 6 การศึกษาเพิ่มเติมเรื่อง Multiple Regression Analysis

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบเส้นตรงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.31 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเออร์ชันวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardized		Standardize	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.572	0.286		2.000	0.048
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (x_1)	0.427	0.101	0.365	4.236	0.000
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน (x_2)	0.450	0.086	0.452	5.237	0.000

$$R^2 = 0.570$$

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากตารางข้างต้นทางผู้วิจัยได้ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน จากตารางข้างต้นทางผู้วิจัยได้ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

นอกจากนี้จากการวิจัยเชิงสถิติด้านอื่นๆ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนาย ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (Y_1) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน (X_2) โดยทั้ง 2 แปรตัวนี้มีค่า R^2 เท่ากับ 0.570 ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระทั้งสองตัวแปรนี้ มีผลต่อตัวแปรตามที่ 57%

จึงสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์มาเขียนเป็นสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.572 + 0.427X_1 + 0.450X_2$$

จากผลการศึกษาจึงสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) ได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ(X_1) และประสบการณ์ในการทำงาน(X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.427 และ 0.450 ตามลำดับ ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว สามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ(X_1) และประสบการณ์ทำงาน(X_2) ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวมที่ 0.572 หน่วย กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.427 หน่วย และเมื่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.450 หน่วย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย ต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย(Generation Y) ต่อ โรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย(Generation Y) ต่อ โรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 118 คน ซึ่งเป็นพนักงานเจนเอเรชั่นวายที่ทำงานอยู่ในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยประกอบด้วย การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย(\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D) และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ สามารถแบ่งได้ออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งสามารถแบ่งผลการวิเคราะห์ได้ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน

การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 118 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีสถานภาพสมรสโสดมากที่สุด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 71.20 รองลงมาคือระดับอนุปริญญา หรือปวส. จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน ตั้งแต่ 1-3 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 รองลงมาคือ ตั้งแต่ 4-6 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 97 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 82.20 รองลงมาคือ ทำงานในตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 และส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนอยู่ที่ 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ความมีอิสระในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับสูง คือ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับต่ำ คือ หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 ตามลำดับ

ความหลากหลายของงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ งานของท่านจำเป็นที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลายๆด้านประกอบกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

ความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการที่เป็นระบบชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

ผลป้อนกลับของงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงานท่านจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่องานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ การทำงานในโรงแรมของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และ งานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกโรงแรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสพการณ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสพการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน โดยรวมในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่

สำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และ ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อ โรงแรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ตั้งแต่ท่านทำงานใน โรงแรมนี้ท่าน ได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่โรงแรมมีให้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และ โรงแรมที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ทางโรงแรมยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากมีคุณสมบัติที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในโรงแรมแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ โรงแรมมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงานทางโรงแรมยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าเป็นพนักงานของโรงแรมแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ท่านไม่ลังเลที่จะแนะนำเพื่อนๆหรือคนรู้จักให้มาสมัครงานที่นี่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ท่านวิจารณ์โรงแรมในทางที่ดีกับผู้ร่วมงานคนอื่นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายในการดำเนินงานของโรงแรมแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตของโรงแรมว่าจะเปลี่ยนแปลงในทิศทางใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของโรงแรมแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และ เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับโรงแรม ท่านรู้สึกมีความเป็นห่วงความเป็นไปของโรงแรมอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

ความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงทุกข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ การตัดสินใจในการทำงานกับโรงแรมนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกที่โรงแรมแห่งนี้เป็นโรงแรมที่ดีกว่าโรงแรมอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 การเป็นพนักงานของโรงแรมแห่งนี้ทำให้ท่านมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ ท่านตั้งใจที่จะทำงานกับโรงแรมนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน ผลทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยชิ้นนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มันผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ

ด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลายๆด้านประกอบกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ท่านรู้สึกว่าการของท่านมีความท้าทาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบ ชัดเจน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงานท่าน จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

การทำงานในโรงแรมของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

งานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกโรงแรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อโรงแรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง

หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

โรงแรมที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ตั้งแต่ท่านทำงานในโรงแรมนี้ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่โรงแรมมีให้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานใน โรงแรมแห่งนี้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งนี้ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งนี้ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ทางโรงแรมยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งนี้ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งนี้ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง

เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งนี้ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงานทาง โรงแรมยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งนี้ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งนี้ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

โรงแรมมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งนี้ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

5.2 อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครต่อไป ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน ระดับตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกันของพนักงานเจเนอเรชันวายในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้างต้น เนื่องจากพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันของพนักงานเจเนอเรชันวายในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ โชติภา วาณิชย์โรจนรัตน์ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า เพศส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ วีรพล ประทีปวรคุณ ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า เพศไม่มีผลทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเกิดความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้างต้น เนื่องจากพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของพนักงานเจเนอเรชันวายในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ธัญกิตต์ จันทร์สมิที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย : กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทคดิง จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์ ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชนเขตสาทรและอโศก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้างต้น เนื่องจากพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานเจเนอเรชันวายในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ก๊ับ วีรพล ประทีปวรคุณ ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ

ในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเกิดความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ โชติกา วาณิชโรจนรัตน์ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน รวมถึงสอดคล้องกับ ธัญกิตต์ จันทร์ศรี ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย : กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรคดิง จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์ ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในองค์กรเอกชนเขตสาทรและอโศก ซึ่งพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยเดียวในปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยยิ่งระดับการศึกษาสูงเท่าไร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรยิ่งนานขึ้นเท่านั้น เนื่องจากเมื่อระดับการศึกษามากขึ้น ส่งผลให้มีความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น

สมมติฐานที่ 1.4 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้างต้น เนื่องจากพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์ ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในองค์กรเอกชนเขตสาทรและอโศก ซึ่งพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ โชติกา วาณิชโรจนรัตน์ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่เดียวกันไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญกิตต์ จันทร์ศรี ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย : กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรคดิง จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้างต้น เนื่องจากพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์ ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในองค์กรเอกชนเขตสาทรและอโศก ซึ่งพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับความ

ผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ฐนรัฐ นาทอง ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ที่แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้างต้น เนื่องจากพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนที่แตกต่างกันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์ ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในองค์กรเอกชนเขตสาทรและอโศก ซึ่งพบว่า เงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ โชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน ในขณะเดียวกันไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพล ประทีปวรคุณ ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า เงินเดือนมีผลทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเกิดความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้างต้น กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ โชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และสอดคล้องกับ วีรพล ประทีปวรคุณ ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาสมมติฐานย่อย พบว่า

สมมติฐานที่ 2.1 ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย(Generation Y) ที่ปฏิบัติงานใน โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไป

ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพล ประทีปวรคุณ ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ หากพนักงานมีปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย และสอดคล้องกับ ธนรัฐ นาทอง ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ด้านความมีอิสระในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2.2 ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย(Generation Y) ที่ปฏิบัติงานใน โรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กับ ชัญญิตี จันทรัมย์ ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย : กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรคดิง จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความหลากหลายหรือความท้าทายมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ วีรพล ประทีปวรคุณ ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ หากพนักงานมีปัจจัยด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย(Generation Y) ที่ปฏิบัติงานใน โรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัฐ นาทอง ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2.4 ผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย(Generation Y) ที่ปฏิบัติงานใน โรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพล ประทีปวรคุณ ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความ

ผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผลป้อนของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ หากพนักงานมีปัจจัยด้านผลป้อนกลับเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผลป้อนกลับของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย(Generation Y) ที่ปฏิบัติงานใน โรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัป รัชฎิกิตต์ จันทรศรมิ ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย : กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรคดิง จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรในระดับต่ำ ในขณะที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จึงสรุปได้ว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายใน โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร หากทางองค์กรตอบสนองพนักงานทางด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติทั้ง 5 ด้าน ที่กล่าวไปข้างต้นจะสัมพันธ์ถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ ธนรัฐ นาทอง ที่ศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับวีรพล ประทีปวรคุณ ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์ แห่งหนึ่ง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาสมมติฐานย่อย พบว่า

สมมติฐานที่ 3.1 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย(Generation Y) ที่ปฏิบัติงานใน โรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัฐ นาทอง ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ไม่สอดคล้องกับ โชติกา วณิชย์โรจนรัตน์ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความรู้สึกที่มีความสำคัญต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานใน โรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพล ประทีปวรคุณ ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความพึ่งพาได้ขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ ธนรัฐ นาทอง ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความรู้สึกพึ่งพาได้ต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3.3 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย) ที่ปฏิบัติงานใน โรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพล ประทีปวรคุณ ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์ แห่งหนึ่ง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3.4 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานใน โรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพล ประทีปวรคุณ ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ ในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ ฐนรัฐ นาทอง ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จึงสรุปได้ว่าปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และ ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวายใน โรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร หากทางองค์กรตอบสนองพนักงานทางด้านประสพการณ์ในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ที่กล่าวไปข้างต้นจะสัมพันธ์ถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพบว่า ปัจจัยทั้งสองด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากัน โดยค่า Sig. ของทั้งสองปัจจัยอยู่ที่ 0.00 และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.427 และปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.450 โดยทั้ง 2 แปรตัวนี้มีค่า R^2 เท่ากับ 0.570 ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระทั้งสองตัวแปรนี้ มีผลต่อตัวแปรตามที่ 57% กล่าวคือ ปัจจัยทางด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสพการณ์ในการ

ทำงานนั้นมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน ใน โรงแรม แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 5.1 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงาน เจเนอเรชั่นวายต่อ โรงแรม แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
<p>สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายใน โรงแรม แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายใน โรงแรม แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ● สมมติฐานที่ 1.2 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายใน โรงแรม แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ● สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายใน โรงแรม แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ● สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายใน โรงแรม แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ● สมมติฐานที่ 1.5 ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายใน โรงแรม แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ● สมมติฐานที่ 1.6 เงินเดือนที่แตกต่างกันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายใน โรงแรม แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน 		<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>

ตาราง 5.1 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

สมมติฐาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
<p>สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร</p>	✓	
<ul style="list-style-type: none"> ● สมมติฐานที่ 2.1 ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร 	✓	
<ul style="list-style-type: none"> ● สมมติฐานที่ 2.2 ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร 	✓	
<ul style="list-style-type: none"> ● สมมติฐานที่ 2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร 	✓	
<ul style="list-style-type: none"> ● สมมติฐานที่ 2.4 ผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร 	✓	
<ul style="list-style-type: none"> ● สมมติฐานที่ 2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร 	✓	

ตาราง 5.1 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

สมมติฐาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
<p>สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สมมติฐานที่ 3.1 ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ● สมมติฐานที่ 3.2 ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ● สมมติฐานที่ 3.3 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ● สมมติฐานที่ 3.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร 	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน ระดับตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน

ของพนักงานเจนเนอรัลใน โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเป็นเพราะองค์กรดังกล่าวเป็นองค์กรระดับห้าดาว ที่มีประวัติและประสบการณ์มายาวนาน ประกอบกับเป็นโรงแรมที่มีชื่อเสียงไปทั่วโลก มีการบริหารงานและดูแลพนักงาน ทั้งสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นที่น่าพอใจแก่พนักงานอยู่แล้ว จึงทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละคนที่แตกต่างกัน ไม่ได้ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในด้านของความผูกพัน ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล ทางองค์กรจึงควรรักษาชื่อเสียงการบริหารงาน และการดูแลพนักงานที่ดีอยู่แล้วต่อไป เพื่อให้ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันที่ไม่แตกต่างกัน เพราะการที่ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันแล้วมีผลให้ความผูกพันแตกต่างกันนั้น ทางองค์กรอาจจะต้องปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาปัจจัยด้านดังกล่าวที่ทำให้เกิดความแตกต่างในแง่ความผูกพันต่อองค์กร

ด้านปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอรัลที่ปฏิบัติงานใน โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งหากทางองค์กรตอบสนองพนักงานทางด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้นทั้ง 5 ด้านที่กล่าวไปข้างต้น จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย โดยทางองค์กรสามารถเพิ่มปัจจัยด้านลักษณะงานได้โดย สนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถของตนเอง และมีอิสรภาพในการทำงาน โดยสามารถใช้ดุลพินิจของตนในการตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ รวมถึงงานควรมีลักษณะที่หลากหลาย โดยมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้พนักงานเกิดความสนใจในงานและรู้สึกเป็นงานที่ทำหาย ซึ่งงานที่มอบหมายนั้นต้องระบุขอบเขตงานและหน้าที่ปฏิบัติที่ชัดเจน และงานดังกล่าวควรเป็นลักษณะที่ทำให้พนักงานได้มีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานระหว่างแผนก ระหว่างองค์กร หรือลูกค้า เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาทักษะตนเอง และพัฒนาผลงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร อีกทั้งเมื่อพนักงานปฏิบัติงานแล้วควรแสดงความคิดเห็น ประเมินผลงานของพนักงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงศักยภาพของตนเองและพัฒนาปรับปรุงการทำงานต่อไป

ด้านปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอรัลที่ปฏิบัติงานใน โรงแรมแห่งหนึ่งในเขต

กรุงเทพมหานคร ซึ่งหากทางองค์กรตอบสนองพนักงานทางด้านประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น ทั้ง 4 ด้านที่กล่าวไปข้างต้น จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย โดยทางองค์กรสามารถเพิ่มปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานได้โดย หัวหน้างานควรปฏิบัติกับพนักงานให้พนักงานมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร โดยอาจจะมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่พนักงานทำและให้ความสำคัญกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงควรทำให้พนักงานรู้สึกวางใจ อุ่นใจ ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง โดยเมื่อเกิดปัญหาทั้งในที่ทำงานหรือปัญหาส่วนตัวทางองค์กรควรช่วยพนักงานในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว และเมื่อพนักงานปฏิบัติตามหน้าที่ได้ดี ควรให้ผลตอบแทนจากการทำงาน อาจเป็นคำชมเชยหรือรางวัลแก่พนักงาน นอกจากนี้องค์กรควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อคนในองค์กรให้กับพนักงาน โดยสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรในแง่ความสัมพันธ์ของพนักงาน หากพนักงานมีทัศนคติที่ดีแล้ว จะทำให้บรรยากาศการทำงานดี เกิดความรักและช่วยเหลือกันในองค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อธุรกิจโรงแรม โดยไม่เฉพาะเจาะจงในโรงแรมใด โรงแรมหนึ่ง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรในธุรกิจโรงแรมโดยรวมทั่วกรุงเทพมหานคร หรือทั่วประเทศไทย เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้อย่างทั่วถึง
2. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงอาจศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร และศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันมากที่สุด เพื่อสามารถนำปัจจัยดังกล่าวไปปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น
3. ในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่น วายเท่านั้น การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรเพิ่มช่วงเจนเนอเรชั่นให้กว้างขึ้น เนื่องจากในองค์กรแต่ละองค์กรมีพนักงานหลายช่วงอายุที่ทำงานร่วมกัน หากศึกษาถึงกลุ่มพนักงานเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ด้วยแล้ว จะส่งผลให้ผลการศึกษารอบคลุมมากยิ่งขึ้น และในอนาคตเมื่อมีเจนเนอเรชั่นใหม่ๆเกิดขึ้น ควรมีการศึกษาถึงเจนเนอเรชั่นใหม่ๆเช่นกัน เพราะการศึกษานั้นควรเปลี่ยนให้เหมาะสมตามช่วงวัยของพนักงานที่ทำงานในองค์กร เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

5.4 ข้อจำกัดงานวิจัย

1. เนื่องด้วยเวลาที่จำกัดในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงไม่ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แท้จริงของการวิจัย ทำให้ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้มากเท่าที่ควร
2. จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลที่ได้รับนั้นไม่กระจายเท่าที่ควร ยังมีการเกาะกลุ่มของคำตอบอยู่บ้างในบางข้อ จึงทำให้เห็นผลลัพธ์ที่แตกต่างไม่ค่อยชัดเจน
3. หลังจากการเก็บข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าคำถามในบางด้านของปัจจัยควรเพิ่มจำนวนมากขึ้น เพื่อให้เกิดความครอบคลุมในปัจจัยนั้นๆ



บรรณานุกรม

- เนาวรัตน์ โฉมวัฒนา. (2542). ปัจจัยที่เอื้อต่อความผูกพันของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในภาค 2. สารนิพนธ์, สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- สมศักดิ์ ปิตตานัง. (2555). ความผูกพันขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน. การค้นคว้าอิสระ, ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อุกฤษณ์ ดิยะเจริญศรี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท กลุ่มธุรกิจร้านอาหารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์, ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). Employee engagement ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร. Personnel management association of Thailand (PMAT).
- แพรวดาว พงศาจารุ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลช่วงอายุเจนเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์, ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ยุพินธร โชติสุข. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพชร ไตร วิจิตรศิลป์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก. หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนานาชาติสแตมฟอร์ด.

- ชานนท์ ศิริธร (2555). การเปิดรับสื่อและการยอมรับนวัตกรรมของผู้บริโภคเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย. วิทยานิพนธ์, คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์, ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). เจเนอเรชันวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. วารสารสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ ปีที่2 ฉบับที่1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธัญกิตต์ จันทรรักษ์มี. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย : กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทอร์คิง จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ประดิษฐ์ วรรณรัตน์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานต่อองค์กรและแนวทางแก้ไข
- วินัย เพชรช่วย. (ไม่ระบุปีที่แต่ง). การจูงใจในการทำงาน
- ธนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. การค้นคว้าอิสระ, ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีรพล ประทีปวรคุณ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์, ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์ และคณะ. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของนักบินผู้ช่วย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มัสลิน ง่วนดา. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่างวัย. สารนิพนธ์, พัฒนาแรงงาน และสวัสดิการมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระ, ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธนยุทธ บุตรขวัญ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระ, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์, วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายรายการและฝ่ายโฆษณา บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น.

ประจักษ์ ปฏิทัศน์. (2554). ความผูกพันทางใจของพนักงานองค์การเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกับองค์กรที่เขาทำงาน. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์ ฉบับ กรกฎาคม-ธันวาคม 2554.

กล้าหาญ ภู น่าน และ เกษม เฉลิมชนะกิจโกศล. (2555). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ญาดา สามารถ และพัชรา โพธิ์ไพฑูรย์. (2559). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอื้อมพร ม่วงแก้ว. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อนิษฐา แก้ววงศ์. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

วาท วิลาวรรณ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาพนักงาน ในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จเครือซีเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกรณ บงท่าไม้. (2554). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (ไม่ระบุปีที่พิมพ์). กลุ่มระเบียบวิธีสถิติ. สำนักนโยบายและวิชาการทางสถิติ.

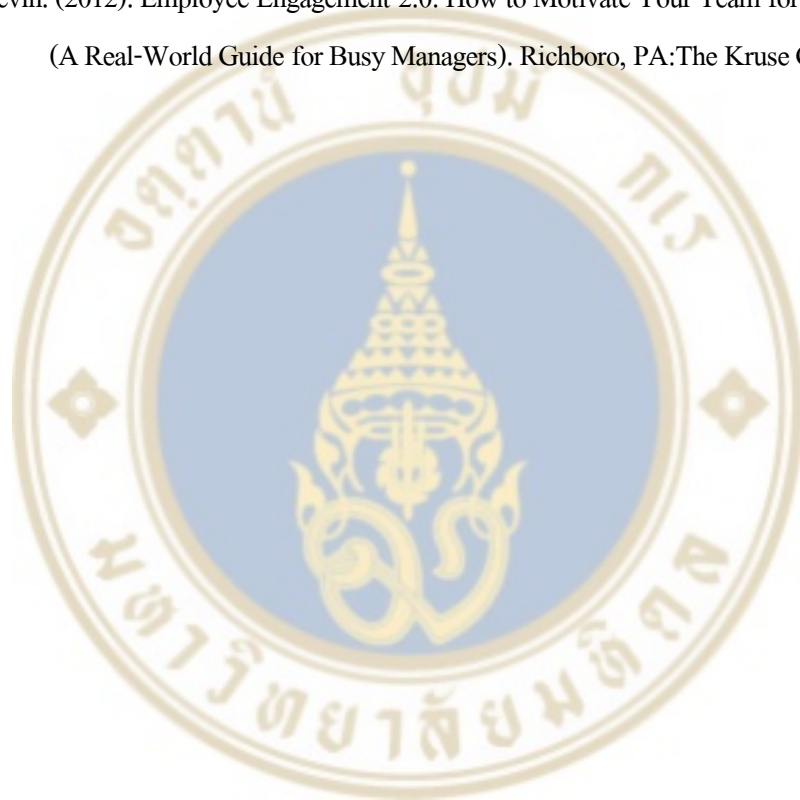
Wallop, Harry. (2014). Gen Z, Gen Y, baby boomers – a guide to the generations. The Telegraph.

Main, Douglas. (2013). Who Are the Millennials. Live Science Human Nature.

Boeree, C. George. (2006). Personality Theories. Psychology Department Shippensburg University.

Allen, Melanie. (2014). Employee Engagement – A Culture Change. Article, The Insights Group Ltd

Kruse, Kevin. (2012). Employee Engagement 2.0: How to Motivate Your Team for High Performance
(A Real-World Guide for Busy Managers). Richboro, PA: The Kruse Group.





ภาคผนวก ก



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย
ต่อโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ใช้ประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการที่จะศึกษาถึง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ต่อโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร” ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามนี้จะถูกนำมาใช้ในงานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น และจะถูกเก็บเป็นความลับไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลใดๆ โดยทำการศึกษาแค่ในภาพรวม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน
3. คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน
4. คำถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

คำถามคัดกรองสำหรับคนที่เกิดในเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)

ท่านเกิดในเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) คือ เกิดระหว่างปี พ.ศ.2523 – 2543 ใช่หรือไม่

1) ใช่ (ทำแบบสอบถามในส่วนถัดไป ส่วนที่ 1 -4)

2) ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ในช่องสี่เหลี่ยม หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. สถานภาพสมรส

1) โสด

2) สมรส

3) หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

3. ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย 2) มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ เทียบเท่า

3) อนุปริญญา หรือ ปวส.

4) ปริญญาตรี

5) ปริญญาโท

6) สูงกว่าปริญญาโท

4. ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน

1) น้อยกว่า 1 ปี

2) ตั้งแต่ 1ปี – 3 ปี

3) ตั้งแต่ 4 ปี – 6 ปี

4) ตั้งแต่ 7 ปี – 9 ปี

5) ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

1) พนักงานระดับปฏิบัติการ

2) หัวหน้างาน

3) ระดับผู้จัดการขึ้นไป

6. เงินเดือน

1) น้อยกว่า 15,000 บาท

2) 15,001 – 25,000 บาท

3) 25,001 – 35,000 บาท

4) 35,001 – 45,000 บาท

5) มากกว่า 45,000 บาท

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่าง ที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
ความมีอิสระในการทำงาน					
1.ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง					
2.ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
3.หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด					
ความหลากหลายของงาน					
4.งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลายๆด้านประกอบกัน					
5.ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย					
6.ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ					
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
7.ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น					

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	1	2	3	4	5
8.งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน					
9.ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่เหมาะสม					
ผลป้อนกลับของงาน					
10.ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงานท่าน จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า					
11.ผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ					
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
12.การทำงานในโรงแรมของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ					
13.จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ					
14.งานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกโรงแรม					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่าง ที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร					
1.ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อ โรงแรม					
2.ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ					
3.หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ					
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้					
4.โรงแรมที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว					
5.ตั้งแต่ท่านทำงานในโรงแรมนี้ ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่โรงแรมมีให้					
6.ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย					
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร					
7.ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในโรงแรมแห่งนี้					
8.ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน					

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
9.ทางโรงแรมยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม					
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร					
10.เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี					
11.เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงานทางโรงแรมยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอ					
12.ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี					
13.โรงแรมมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่าง ที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว

ความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายในการดำเนินงานของโรงแรมแห่งนี้					
2. ท่านวิจารณ์โรงแรมในทางที่ดีกับผู้ร่วมงานคนอื่นอยู่เสมอ					
3. ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าเป็นพนักงานของโรงแรมแห่งนี้					
4. ท่านไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อนๆหรือคนรู้จักมาสมัครงานที่นี่					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร					
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ					
6. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของโรงแรมแห่งนี้					
7. เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับโรงแรม ท่านรู้สึกมีความเป็นห่วงความเป็นไปของโรงแรมอย่างยิ่ง					

ความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	1	2	3	4	5
8. ท่านรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตของโรงแรมว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด					
ความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
9. การตัดสินใจในการทำงานกับโรงแรมนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
10. ท่านรู้สึกว่าโรงแรมแห่งนี้เป็นโรงแรมที่ดีกว่าโรงแรมอื่นๆ					
11. ท่านตั้งใจที่จะทำงานกับโรงแรมนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุ					
12. การเป็นพนักงานของโรงแรมแห่งนี้ทำให้ท่านมีความสุข					

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถามค่ะ