การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มธุรกิจ SMEs

วงศธร อินทวิเชียร

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มธุรกิจ SMEs

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2566

นายวงศธร อินทวิเชียร

ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยิ่ง คงอาชาภัทร, Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์วินัย วงศ์สุรวัฒน์, Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์วิชิตา รักธรรม, Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

ธีรพงษ์ ปิณฑีเสคิกุล, Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มธุรกิจ SMEs สามารถสำเร็จลุล่วงได้ดี เนื่องจากความอนุเคราะห์และความกรุณาจาก ผศ. ดร. บุญยิ่ง คงอาชาภัทร ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการศึกษาครั้งนี้ ที่ได้ให้คำแนะนำ และข้อมูลต่างๆอันเป็นประโยชน์ในทุกขั้นตอน ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่สละเวลา และให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถามในการศึกษาในครั้งนี้อย่างตั้งใจ และขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และความสามารถนำการนำวิชาความรู้เหล่านั้นมาประยุกค์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ครอบครัว เพื่อนๆ และเพื่อนร่วมงาน ที่คอยให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้วิจัยตลอดช่วงเวลาที่ผู้วิจัยได้จัดทำสารนิพนธ์ จนสารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

วงศธร อินทวิเชียร

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มธุรกิจ SMEs
FACTORS AFFECT THE COMMITMENT OF GENERATION Y IN SMES ORGANIZATION

วงศธร อินทวิเชียร 6450168

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยิ่ง คงอาชาภัทร, Ph.D., รองศาสตราจารย์ วินัย วงศ์สุรวัฒน์, Ph.D., ธีรพงษ์ ปิณจีเสคิกุล, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มธุรกิจ SMEs" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมการเลือกที่ทำงาน และศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) แบบบังเอิญ (Accidental Sampling) กับกลุ่มพนักงานที่ทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จำนวน 163 คน และนำผลที่ได้จากการสำรวจมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน และปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษามีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงานนั้นมีปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน และปัจจัยทางด้านการได้รับข้อมูลที่เพียงพอ ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยองค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพื่อให้พนักงานนั้นมีความรักและคงอยู่กับองค์กร

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร/ ความมีส่วนร่วมในการทำงาน/ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม/ SMEs

64 หน้า

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		**ข**
บทคัดย่อ		**ค**
สารบัญตาราง		**ฉ**
สารบัญรูปภาพ		**ซ**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ที่มาและความสำคัญของงานวิจัย	1
	1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	2
	1.3 คำถามงานวิจัย	3
	1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
	1.5 ขอบเขตของการวิจัย	3
	1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2	**การทบทวนวรรณกรรม**	**5**
	2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	5
	2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	2.3 ทบทวนวรรณกรรมและสมมติฐานงานวิจัย	14
บทที่ 3	**ระเบียบวิธีการวิจัย**	**19**
	3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	19
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	20
	3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	22
	3.4 การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล	22
	3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	23
บทที่ 4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**24**
	4.1 การตรวจสอบความเชื่อมั่น	25
	4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลและทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง	26

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	4.3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ต่อปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน และ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	31
	4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	34
	4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	43
บทที่ 5	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**46**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	46
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	50
	5.3 ข้อเสนอแนะ	51
บรรณานุกรม		**54**
ภาคผนวก		**58**
ประวัติผู้วิจัย		**64**

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1.1	ตารางแสดงการแบ่งประเภทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	4
2.1	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	8
3.1	เกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนสำหรับความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม	21
3.2	เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยคะแนน	22
4.1	ค่าแอลฟาแสดงถึงความเชื่อมั่นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	25
4.2	แสดงค่าความสอดคล้องของคำถามของค่าแอลฟา ในระดับต่างๆ	25
4.3	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	26
4.4	แสดงจำนวนความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	27
4.5	แสดงถึงระดับเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	27
4.6	แสดงถึงรูปแบบของธุรกิจขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม	28
4.7	แสดงถึงระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	28
4.8	แสดงถึงทัศนคติของรูปแบบการทำงานที่พึงพอใจ	29
4.9	ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับการจัดทริปท่องเที่ยวให้พนักงานสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์ให้กับพนักงานในองค์กรได้	29
4.10	ความคิดเห็นสำหรับความสะดวกในการทำงานนั้นส่งผลต่อการเลือกสถานที่ทำงาน	30
4.11	ความเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อการทำงานและอนาคตของบุคคลากรภายในองค์กร	30
4.12	การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ ในความมีส่วนร่วมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร	31
4.13	การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา ในความมีส่วนร่วมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร	32
4.14	ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา กับความมีส่วนร่วมในการทำงาน	32

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.15	การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับรายได้ ในความมีส่วนร่วมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร	33
4.16	การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาในการทำงาน ในความมีส่วนร่วมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร	33
4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร	34
4.18	ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร, ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอและ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน	38
4.19	ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร, ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอและ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน	39
4.20	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมปสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร, ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอและ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน	39
4.21	ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	41
4.22	ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	41
4.23	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมปสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	42
4.24	สรุปสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95	43

สารบัญรูปภาพ

รูปภาพ		หน้า
2.1	การพัฒนาปัจจัยที่ที่มีผลต่อความสามารถขององค์กร	6

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของงานวิจัย

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises; SMEs) เป็นกลุ่มธุรกิจที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจประเทศไทย เป็นแหล่งสร้างงาน และสร้างรายรับที่เป็นเงินตราต่างประเทศ เป็นหน่วยสนับสนุนอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ สนับสนุนการผลิตภาคการเกษตร และการส่งออกไปยังต่างประเทศ โดยกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นกลุ่มที่มีจำนวนกิจการมากกว่าร้อยละ 90 ของจำนวนกิจการทั้งหมดของประเทศไทย โดยในปี 2564 มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ของประเทศไทยมีมูลค่าเท่ากับ 16,178,719 ล้านบาท โดยกว่า 34.6% ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) เป็นส่วนที่เกิดจากกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งมีมูลค่ากว่า 5,603,443 ล้านบาท (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2565) จึงเห็นได้ว่ากลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย อีกทั้งยังมีส่วนในการ บรรเทาการแออัดจากการเติบโตของสังคมเมือง กระจายความเจริญไปสู่ส่วนภูมิภาคอื่น

ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในยุคปัจจุบันคือการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในด้านต่างๆ ทำให้มีการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงมากขึ้น การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในธุรกิจปัจจุบัน คือการใช้กลยุทธ์ที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ง่าย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว เนื่องจากทักษะ ความสามารถ ศักยภาพ และความจงรักภักดีต่อองค์กรของทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบ ได้จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างศักยภาพให้กับองค์กร (อริสา สำรอง, 2552)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกลยุทธ์ที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์กร แต่ผู้ประกอบการ ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม นั้นมักจะกังวลเกี่ยวกับเศรษฐกิจจนมองข้าม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อผลสำเร็จขององค์กรที่แท้จริง ซึ่งหากผู้ประกอบการกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะนำมาซึ่งการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (Arzu Safak Uyar, 2012)

ในปัจจุบันประชากรภายในองค์กรทั้งรัฐและเอกชนนั้นมีความคล้ายคลึงกัน โดยประกอบไปด้วยประชากรทั้งหมด 3 Generation คือ Gen B (Baby Boomer) เป็นผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2589 – 2507 ซึ่งส่วนมากดำรงตำแหน่งระดับสูงในองค์กร กลุ่มที่สองคือ Generation X เป็นผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2508 – 2522 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหรือเป็นผู้จัดการในองค์กร และในส่วนกลุ่มสุดท้ายคือ Generation Y เป็นผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2523 – 2540 โดยกลุ่มนี้เกิดขึ้นมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและยุคสมัยที่มีค่านิยมต่างจาก ทั้งสอง Generation ก่อนหน้า

Generation Y มีความสามารถในการทำงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งสามารถทำหลายสิ่งในเวลาเดียวกันได้ในเวลาเดียว ทั้งนี้ Generation Y มีความต้องการความชัดเจนในสิ่งที่กระทำนั้นจะต้องมีผลกับตัวเอง และองค์กรอย่างไร (พสุ เดชะรินทร์, 2552) แต่ทั้งนี้กลุ่มคน Generation Y ไม่ค่อยมีความอดทน และยังคาดหวังที่จะทำงานได้เงินเดือนสูงๆ โดยไม่ต้องการทำงานจากระดับล่างขึ้นไป

โดยในปัจจุบันความท้าทายที่องค์กรส่วนมากกำลังเผชิญ คือความต้องการให้กลุ่มคน Generation Y ร่วมงานกับองค์กร เนื่องจากกลุ่มคน Generation Y ในปัจจุบันต้องก้าวขึ้นมาทดแทนกลุ่มคน Generation X ที่ก้าวขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงกว่าในปัจจุบัน และกลุ่มคน Generation B ที่กำลังจะเกษียณอายุงาน แต่เนื่องจากลักษณะทัศนคติในการทำงานของ Generation Y นั้นแตกต่างจากทั้งสอง Generation ส่งผลให้กลุ่ม Generation อื่นมักจะมองว่ากลุ่มคน Generation Y นั้นมีความก้าวร้าว และไม่อดทนกับงาน และพร้อมจะลาออกเพื่อเปลี่ยนงานได้เสมอเมื่อได้พบงานใหม่ที่ตอบสนองต่อตนเองได้ดีกว่างานในปัจจุบัน (รัชฎา อสิสนธิสกุล, 2549)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยนั้นสนใจที่จะทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจในระยะยาว และยังเป็นสิ่งที่ต้องใช้ทรัพยากรขององค์กรในการลงทุนเพื่อพัฒนาและรักษาไว้อย่างมาก ซึ่งในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้น มีทรัพยากรในการลงทุนค่อนข้างจำกัดทำให้การตัดสินใจในการลงทุน ต้องเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด หรือมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมการเลือกสถานที่ทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่มีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1.3 คำถามงานวิจัย

1. ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันหรือไม่ ในระดับใด

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3. ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มประชากรในการวิจัยคือ บุคคลในประเทศไทยที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 ถึงปี พ.ศ. 2540 หรืออายุ 25ปี จนถึง อายุ 42 ปี กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ทำงานในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 ถึงปี พ.ศ. 2540 หรืออายุ 25ปี จนถึง อายุ 42 ปีและทำงานมามากกว่า 6 เดือน ในงานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises; SMEs)

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ องค์กรธุรกิจที่ถูกกำหนดขนาดโดยใช้เกณฑ์ของกฎกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นการกำหนดขนาดขององค์กร จากมูลค่าทรัพย์สินถาวรไม่รวมที่ดินโดยให้ถือการจ้างงานเป็นทรัพย์สินถาวรโดยแบ่งออกเป็นแต่ละภาคลักษณะวิสาหกิจ

ตารางที่ 1.1 ตารางแสดงการแบ่งประเภทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ลักษณะวิสาหกิจ	จำนวนการจ้างงาน (คน)		จำนวนสินทรัพย์ถาวร (ล้านบาท)	
	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง
การผลิตสินค้า	ไม่เกิน 50	51-200	ไม่เกิน 50	51-200
การค้าส่ง	ไม่เกิน 25	26-50	ไม่เกิน 50	51-100
การค้าปลีก	ไมเกิน 15	16-30	ไม่เกิน 30	31-60
การให้บริการ	ไม่เกิน 50	51-200	ไม่เกิน 50	51-200

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) หมายถึงความรู้สึกที่บุคคลนั้นเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และจงรักภักดีต่อองค์กร

การบริหารทรัพยากรณ์มนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง กิจกรรมในการจัดการกับพนักงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร

บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรม

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement)

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การต่างให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งความผูกพันกับองค์กร เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากผู้บริหารองค์กรและนักวิชาการ เนื่องจากเป็นคุณสมบัติที่องค์กรปรารถนาให้เกิดขึ้นกับพนักงานภายในองค์กรของตน ผลการศึกษาทางจิตวิทยาอธิบายว่าความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งที่นำไปสู่ความรู้สึกและการรับรู้ของบุคคลภายในองค์กร รวมทั้งส่งผลไปยังความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานย และความผูกพันธ์องค์กรเป็นปัจจัยที่บ่งชี้พฤติกรรมในด้านต่างๆของพนักงาน ตลอดจนมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน(Meyer & Allen, 1991; Gellalty, 1995; Hackett & Allen, 1995)

ทั้งนี้นักวิชาการในต่างประเทศได้ให้แนวคิด และคำนิยามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรไว้หลากหลาย อาทิเช่น

Kanter (1968) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันขององค์กรหมายถึง ความรู้สึกเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกาย และมอบความจงรักภักดีให้กับองค์กรที่ บุคคลผู้นั้นทำงานอยู่

Buchanan (1974) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันที่ตัวบุคคลนั้นยึดมั่นกับองค์กร และปรารถนาจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น

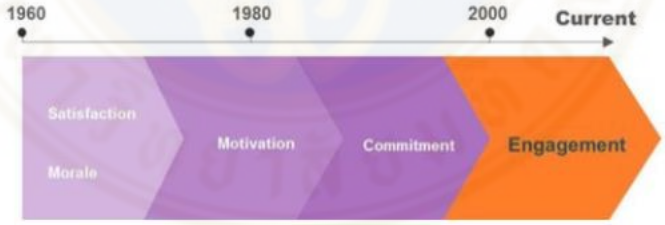
Porter Et al. (1974) ได้นำเสนอมุมมองของความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นการแสดงความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ต้องการที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร โดยการมีส่วนร่วมกับองค์กรนั้น คือการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ และสุดท้ายคือความจงรักภักดี ซึ่งเป็นความรู้สึกที่จะต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กรในระยะยาว

Marsh and Mannari (1977) ได้ระบุว่า ระดับความผูกพันขององค์กรนั้นเป็นระดับความรู้สึก หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีมุมมองที่ดีต่อองค์กรของตนเองและ การมีเป้าหมายเช่นเดียวกับองค์กร

Steerss and Poter (1979) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกที่ผู้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน ยอมรับเป้าหมายและเต็มใจที่จำขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

Mowday Et al. (1982) ได้ให้คำอธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความต้องการของบุคคลากรในการระบุว่าตนเองมีส่วนร่วมขององค์กรในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรทำให้เกิดความตั้งใจ และความทุ่มเทความพยายามเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อความสำเร็จต่อองค์กร และรักษาความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดไป

Mercer (2009) บริษัทที่ปรึกษาด้านการบริหารจัดการ ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นหนึ่งในวิธีที่ใช้ชี้วัดความสามารถของธุรกิจ ซึ่งสามารถวัดได้จากความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยในอดีตตัวชี้วัดที่ใช้ในการวัดความสามารถในการดำเนินธุรกิจ คือ ความพึงพอใจ แรงจูงใจ และความผูกพันของพนักงาน ตามลำดับ จนมาเป็นความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบัน (ภาพที่ 2.1) และยังได้มีการอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานนั้นไม่สามารถใช้วัดความมีเสถียรภาพด้านแรงงาน และการมีส่วนร่วม ในระยะยาวได้ ในทางกลับกันความผูกพันองค์กรของพนักงานสามารถสะท้อนถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยระดับของความผูกพันต่อองค์กรที่สูง แสดงถึงความพึงพอใจของพนักงานอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตามหากไม่เกิดความพึงพอใจของพนักงานก็จะไม่สามารถเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้



รูปภาพที่ 2.1 การพัฒนาปัจจัยที่ที่มีผลต่อความสามารถขององค์กร

ที่มา : Mercer (2009)

นอกจากนี้ยังมีนักวิจัยภายในประเทศไทยที่ได้ให้ความสนใจในการศึกษาเรื่องความผูกพันขององค์กร และให้คำนิยามเกี่ยวกับความผูกพันธ์ต่อองค์กร

ศิริวรรณ และคณะ (2539) ได้มีการให้ความหมายของความผูกพันองค์กรไว้ว่าเป็นระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับองค์กรของตนเองอย่างเต็มกำลัง

ความสามารถ และรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคคลใดที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง กลุ่มคนเหล่านี้จะมีความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ศรัณย์ (2555) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นทัศนคติที่สะท้อนถึงความเกี่ยวของของตัวบุคคลที่เป็นพนักงานกับองค์กร ซึ่งพนักงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิก รวมถึงการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ทั้งนี้ยินดีที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตลอดจนปฏิบัติงานของตน อย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ

ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร

Buchanan (1974) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1) สามารถทำนายอัตราการคงอยู่ในองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

2) เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความรู้สึกเสมือนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ

3) เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร เพราะเห็นว่าว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำให้องค์กรได้รับประโยชน์และบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4) บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร

5) ช่วยขจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่พนักงานในองค์กรมีความรักและผูกพันกับองค์กรของตนอย่างมาก

6) เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือการบริหารจัดการกับบุคคลที่เข้ามาเป็นบุคคลากรขององค์กร โดยสามารถทำให้บุคคลากรนั้นมีความรู้สึกว่าสามารถสละความสุขและเสรีภาพส่วนตนเพื่อให้ตนเองสามารถดำรงอยู่ในองค์กรได้เป็นอันหนึ่งเดียวกับองค์กร ยอมรับและเข้าใจในเป้าหมายที่องค์กรนั้นได้สร้างขึ้น สามารถควบคุมความรู้สึก และอารมณ์ส่วนบุคคลได้ รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และยอมรับในค่านิยมที่องค์กรนั้นได้สร้างขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้แต่ละตัวบุคคลนั้นต้องสามารถรู้สึกนึกคิดได้ด้วยตนเอง ว่าแต่ตนเองนั้นต้องการผลตอบแทนจากองค์กรในรูปแบบใด โดยบุคคลากรภายในองค์กรทุกคนนั้นไม่จำเป็นที่จะต้องมีความต้องการในด้านเดียวกัน โดยการบริหารทรัพยากรนั้นมีข้อปฏิบัติที่ควรระวัง ซึ่งก็คือความสัมพันธ์ของบุคคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลากรต่อองค์กร เพื่อที่จะทำให้องค์กรนั้นสามารถดำเนินการจนสามารถบรรลุตามที่ถูกตั้งไว้จนสำเร็จลุล่วง อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ และการใช้ทรัพยากรขององค์กรในทุกๆด้านไปพร้อมกันด้วย (Bowin & Harvey, 2001)

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากรภายในองค์กรจากผู้วิจัยก่อนหน้า ดังตารางที่ 2.1

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
พรหมมาตร จินดาโชติ และคณะ (2563)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใจกับองค์การและความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานโรงแรมในกลุ่มคนเจเนอเรชั่นวาย	พนักงานโรงแรมในกลุ่มคนรุ่นเจเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 405 คน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันทางจิตใจกับองค์กร มีทั้งหมด 5 ปัจจัย คือ 1. ความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน 2.การได้รับการยอมรับในการทำงาน3.ความชัดเจนของวิสัยทัศน์องค์การ 4.ความท้าทายในงาน5.การมอบอำนาจร่วมในงานโดยพบว่าปัจจัยทั้ง 5 นั้นส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันทางจิตใจกับองค์การอย่างมีนัยสำคัญ

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร(ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
สมเกียรติ อินยม (2560)	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง	พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 270 คน	ปัจจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา มีปัจจัยทางด้านข้อมูลส่วนตัวบุคคลของพนักงาน และปัจจัยทางด้านลักษณะงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยลักษณะงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก และความผูกพันต่อองค์กร ต่อ สภาพส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 นั้นไม่มีความแตกต่างกันในด้านความผูกพันธ์ต่อองค์กร
เทียนศรี บางม่วงงาม (2562)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันพันต่อองค์การของบุคคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	กลุ่มตัวอย่างบุคคลากรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่ผ่านการอบรมวิศวกรใหม่ จำนวน 100 คน	จากงานวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน สถาบันการศึกษา ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันในองค์กร
ปรินทร์ฉัตร พงศ์นาคศิริ (2565)	ปัจจัยแนวปฏิบัติการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน องค์กร/ ธุรกิจสตาร์ทอัพในเขตกรุงเทพมหานคร	พนักงานที่ทำงานในองค์กร/ ธุรกิจสตาร์ทอัพ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน	โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัย แนวทางปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยประกอบไปด้วย การสรรหาและคัดเลือก, การฝึกอบรมและพัฒนา, สภาพการทำงาน, ค่าตอบแทนและผลตอบแทน และการประเมินผลงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยทั้งหมดนั้นส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร(ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556)	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา	บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา จำนวน 150 คน	โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยดังนี้ ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และผลย้อนกลับของงาน 2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน โดยมีปัจจัยย่อยดังนี้ ความสำคัญของตนองค์การ ความพึงพาได้ขององค์กร ทัศนคติของบุคคลที่มีผลต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร องค์การมีชื่อเสียง และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร จากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
รัตติยา แก้วมรกต (2564)	ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท เอ็มเอ็มบี-มินีแบไทย จำกัด	พนักงานบริษัท เอ็มเอ็มบี-มินีแบไทย จำกัด จำนวน 400 คน	โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ, อายุ, สถานภาพ, วุฒิการศึกษา, รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่ส่งผลต่อปัจจัยการลาออกของพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านความมั่นคง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการงาน พบว่า เมื่อพิจารณาด้านที่ส่งผลมากที่สุดต่อการจัดสินใจลาออกของพนักงาน คือ ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน, ลักษณะงาน, ด้านความมั่นคง, ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในการงาน ตามลำดับ
จิตรลดา ตรีสาคร (2559)	ผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน	จากการศึกษาพบว่าผู้ทำการวิจัยนั้นศึกษา 1.ปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยประกอบได้ด้วย กลุ่มธุรกิจ รูปแบบกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินการ ทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน ทำเลที่ตั้ง และขนาดของกิจการ 2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยประกอบไปด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การจ่ายค่าตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนา และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งพบว่า รูปแบบกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน และขนาดของกิจการ ให้ความสำเร็จของผู้ประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนา และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญ

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
ธิดารัตน์ สวนเศรษฐ์ และคณะ (2562)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา	พนักงานสนับสนุนด้านวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 306 คน	จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคง ปัจจัยด้านการบริหารอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนา ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการรับรู้ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะได้การการตอบสนองจากองค์กร ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน และปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร
Justin Walden et al. (2017)	Employee communication, job engagement, and organizational commitment: A study of members of the Millennial Generation	Millennial Generation in the United States N = 539	The researchers developed this model to explore the relationships between employees communication, job engagement, and organizational commitment. Specifically, it was hypothesized that as elements of employee communication, information-flow quality(H1), Information adequacy (H2), and interaction supportiveness (H3) would all be positively associated with engagement; these three elements of employee communication would be positively associated with organizational commitment (H4 through H6), and that engagement would mediate the relationship between employee communication and organizational commitment (H7). As a result, hypotheses were supported
Muhammad Hafiz (2022)	Work engagement and organizational commitment on millennial employees in terms of authentic leadership perception	171 millennial employees in private and start-up companies	The researcher explored the relationship that authentic leadership affects work engagement and organizational commitment. Hence, the results showed that authentic leadership positively affects work engagement and organizational commitment.

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร(ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
Despinur Dara et al. (2020)	The engagement and working satisfaction of millennial lecturers during the COVID-19 Pandemic: Differences in gender identity perspectives	417 millennial lecturers in Indonesia	The researcher explored the impact of engagement on millennial lecturers' job satisfaction, which was viewed from gender identity. The results are that millennial lecturer engagement has a significant effect on job satisfaction in gender, and female millennials are greater than males.
Evelina Debora Damanik et al. (2022)	The effect of empowering leadership, employee development, and personality traits on employee engagement PTA	326 permanent employees who have worked for 3 years	The results showed that the three exogenous variables were found positively affect employee engagement. The personality traits factor has a more significant influence than other variables. The following factor is employee development, and the slightest effect is empowering leadership.
Sari Lepisto el at. (2017)	Healthcare professionals' work engagement at Finish university hospital	Samples were nurses, physicians, and administrative staff, a total of 561 persons at all university hospitals in Finland	The results showed that the working engagement composite means for the total sample was 5.0, indicating high working engagement. Significant differences in work engagement found among sex and age groups. The highest work engagement scores were among staff
Fazna Mansoor and Zubair Hassan (2016)	Factors influencing Employee Engagement: A study on a Telecommunication Network provider in Maldives	201 full-time employees from Ooredoo Maldives	The results showed that teamwork and collaboration, communication, job role, company management, and learning and development indicate a positive relationship with an employee engagement
R. Vijayalakshmi et al. (2021)	Factors influencing Employee Engagement in Public and Private Sector Banks in Chhattisgarh	412 respondents in selected cities of public and private sector banks in Chhattisgarh	The results showed that Work motivation, Job satisfaction, Group effectiveness, Supervisory practices, and age influence employee engagement significantly

จากการทบทวนวรรณกรรมในตารางที่ 2.1 พบว่าการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรภายในประเทศไทยที่ผ่านมานั้นเน้นการ ศึกษากลุ่มเป้าหมายบุคคลากรในองค์กรต่างๆ เป็นส่วนใหญ่ เช่น พนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร (พรหมมาตร จินดาโชติ และคณะ,

2563) พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง (สมเกียรติ อินยม, 2560) กลุ่มตัวอย่าง บุคคลากรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ผ่านการอบรมวิศวกรใหม่ (เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562) พนักงานที่ทำงานในองค์กร/ ธุรกิจสตาร์ทอัพ ในเขตกรุงเทพมหานคร (ปรินทร์ฉัตร พงศ์นาคศิริ, 2565) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา (โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556) พนักงานบริษัท เอ็มเอ็มบี-มินีแบไทย จำกัด (รัตติยา แก้วมรกต, 2564) และยังมีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามระดับของตำแหน่งการทำงานร่วมกับเจนเนอเรชั่น ดังนี้ พนักงานสนับสนุนด้านวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา (ธิดารัตน์ สวนเศรษฐ์ และคณะ, 2562) และสุดท้ายมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (จิตรลดา ตรีสาคร, 2559) โดยการศึกษาของต่างประเทศนั้นมีกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายแต่มีบางส่วนที่ไม่แตกต่างจากการในประเทศไทยโดยมีการ ศึกษากลุ่มเป้าหมายบุคลากรในองค์กรต่างๆ เช่นเดียวกันกับประเทศไทย เช่น พนักงานบริษัทเอกชน และบริษัทสตาร์ทอัพในประเทศอินโดนิเซีย (Muhamad Hafiz, 2022) อาจารย์ในประเทศอินโดนิเซีย (Despinur Dara et al., 2020) หมอ พยาบาล และธุรการในโรงพยาบาลของมหาวิทลัยในประเทศ ฟินแลนด์ (Sari Lepisto el at., 2017) พนักงานประจำในบริษัท Ooredo Maldives ในประเทศมัลดีฟ (Fazna Mansoor and Zubair Hassan, 2016) และ พนักงานที่ทำงานในธนาคารภาครัฐและเอกชนในรัฐ Chhattisgarh ประเทศ บังกลาเทศ (R. Vijayalakshmi et al., 2021) และยังมีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามประสบการทำงานของพนักงาน ดังนี้ พนักงานประจำที่ทำงานเกิน 3 ปี ในประเทศอินโดนิเซีย (Evelina Debora Damanik et al., 2022) และกลุ่มตัวอย่างสุดท้ายที่ต่างประเทศนั้นทำการศึกษาเช่นเดียวกันกับประเทศไทยคือ แบ่งตามเจนเนอเรชั่น ดังนี้ พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในประเทศสหรัฐอเมริกา (Justin Walden et al., 2017)

จากการศึกษา พบว่ามีผู้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหรือสมาชิกในองค์กรแตกต่างกัน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรที่ได้พบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน (พรหมมาตร จินดาโชติ และคณะ, 2563; รัตติยา แก้วมรกต, 2564; Muhammad Hafiz, 2022) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน (พรหมมาตร จินดาโชติ และคณะ, 2563; ธิดารัตน์ สวนเศรษฐ์ และคณะ, 2562; รัตติยา แก้วมรกต, 2564) ปัจจัยด้านความชัดเจนของวิสัยทัศน์องค์กร (พรหมมาตร จินดาโชติ และคณะ, 2563; ตติยา แก้วมรกต, 2564; Fazna Mansoor and Zubair Hassan, 2016) ปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงาน ปัจจัยด้านมอบอำนาจร่วมในงาน (พรหมมาตร จินดาโชติ และคณะ, 2563) ปัจจัยส่วนบุคคล (สมเกียรติ อินยม, 2560; เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562; รัตติยา แก้วมรกต, 2564; จิตรลดา ตรีสาคร, 2559; Despinur Dara et al., 2020; Evelina Debora Damanik et al., 2022; Sari Lepisto el at.,

2017; R. Vijayalakshmi et al., 2021) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (สมเกียรติ อินยม, 2560; เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562; โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556; รัตติยา แก้วมรกต, 2564) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สมเกียรติ อินยม, 2560; เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562; ปรินทร์ฉัตร พงศ์นาคศิริ, 2565) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน (เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562; โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556; ธิดารัตน์ สวนเศรษฐ์ และคณะ, 2562; Fazna Mansoor and Zubair Hassan, 2016)ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (รัตติยา แก้วมรกต, 2564; ธิดารัตน์ สวนเศรษฐ์ และคณะ, 2562)ปัจจัยด้านผลตอบแทน (ปรินทร์ฉัตร พงศ์นาคศิริ, 2565; รัตติยา แก้วมรกต, 2564; จิตรลดา ตรีสาคร, 2559; ธิดารัตน์ สวนเศรษฐ์ และคณะ, 2562) ปัจจัยด้านความมั่นคง (รัตติยา แก้วมรกต, 2564; ธิดารัตน์ สวนเศรษฐ์ และคณะ, 2562) ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร (Justin Walden et al., 2017) ปัจจัยด้านการได้รับข้อมูลที่เพียงพอในการทำงาน (Justin Walden et al., 2017; Fazna Mansoor and Zubair Hassan, 2016) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Despinur Dara et al., 2020; R. Vijayalakshmi et al., 2021) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (R. Vijayalakshmi et al., 2021) ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน (Justin Walden et al., 2017; Muhammad Hafiz, 2022; Fazna Mansoor and Zubair Hassan, 2016; R. Vijayalakshmi et al., 2021) ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนในการทำงาน (Justin Walden et al., 2017)

2.3 ทบทวนวรรณกรรมและสมมติฐานงานวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีตนั้นมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในองค์กรต่างๆ แบ่งตามตำแหน่ง และเจนเนอเรชั่น ซึ่งในประเทศไทยนั้นยังไม่พบกลุ่มการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานอยู่ในองค์กรวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งเป็นเหตุผลให้ทำการเลือกการศึกษากลุ่มคนกลุ่มนี้โดยแตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมา เพื่อเกิดเป็นประโยชน์ต่อองค์กรวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรทางด้านการเงิน ซึ่งต้องนำไปใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงในการสูญเสียทรัพยากรทางด้านการเงินอย่างเสียเปล่า และมีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาในอดีตมีการศึกษาจากปัจจัยที่แตกต่างกันเช่นเดียวกันกับงานวิจัยต่างประเทศ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันธ์องค์กร ซึ่งตัวแปรที่กล่าวมาในข้างต้นนั้นส่งผลในเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรทั้งหมด โดยปัจจัยที่ทำการเลือกมาเพื่อศึกษาต่อยอดจากงานวิจัยในอดีต ทางผู้วิจัยได้นำมาตั้งสมมติฐานดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่ประกอบไปด้วยปัจจัยด้าน เพศ ระดับรายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน (สมเกียรติ อินยม, 2560; เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562; รัตติยา แก้วมรกต, 2564; จิตรลดา ตรีสาคร, 2559; Despinur Dara et al., 2020; Evelina Debora Damanik et al., 2022; Sari Lepisto el at., 2017; R. Vijayalakshmi et al., 2021) และยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมีส่วนร่วมในการทำงานเช่นกัน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

H1: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

H2: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H3: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

H4: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H5: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

H6: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H7: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

H8: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายนั้นมีความคาดหวังว่า ข้อมูลทั้งหมดภายในองค์กรนั้นควรจะถูกแบ่งปันให้กับพวกเค้า โดยไม่ได้คำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่ที่พวกเค้ารับผิดชอบ (Myers & Sadaghiani, 2010) การสื่อสารภายในองค์กรนั้นองค์กรควรที่จะอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมีส่วนร่วมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร(Justin Walden et al., 2017) ผู้วิจัยจึงทำการตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H9: ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

3. ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอ

การรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอเกี่ยวกับการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมในการสื่อสารกับพนักงานเพื่อให้พนักงานนั้นสามารถทำงานของตนเองได้อย่างดี (Roberton, 2005) การให้ข้อมูลเพียงพอถือว่าเป็นการสื่อสารในองค์กรกับพนักงานทั้ง ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทหรือข้อมูลส่วนตัว สำหรับคนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย การทำงานรายวันให้สำเร็จนั้นมักจะอัพเดทเรื่องงานส่วนตัวกับหัวหน้างานบ่อยๆ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอนั้นส่งผลเชิงบวกต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร (Justin Walden et al., 2017; Fazna Mansoor and Zubair Hassan, 2016) ผู้วิจัยจึงทำการตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

*H10: ปัจจัย*ด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอ*ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน*

4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน

ความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานหมายถึงการได้รับการสนับสนุนในการทำงานเกี่ยวกับการแบ่งปันทั้งด้านทัศนคติ และความเข้าอกเข้าใจในตัวพนักงานของหัวหน้างาน และรวมถึงพฤติกรรมอื่นๆ (Rhee & Moon, 2009) การมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานนั้นอาจพิสูจน์ได้ว่าเกี่ยวข้องกับคนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย เนื่องจากคนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายนั้นมีความชอบในการทำงานแบบมีส่วนร่วม และมีการสื่อสารภายในองค์กร และต้องการการยอมรับจากที่ทำงาน(Gursoy et al., 2008)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานนั้นส่งผลเชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร (พรหมมาตร จินดาโชติ และคณะ, 2563; รัตติยา แก้วมรกต, 2564; Justin Walden et al., 2017; Muhammad Hafiz, 2022) ผู้วิจัยจึงทำการตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H11: ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

5. ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน

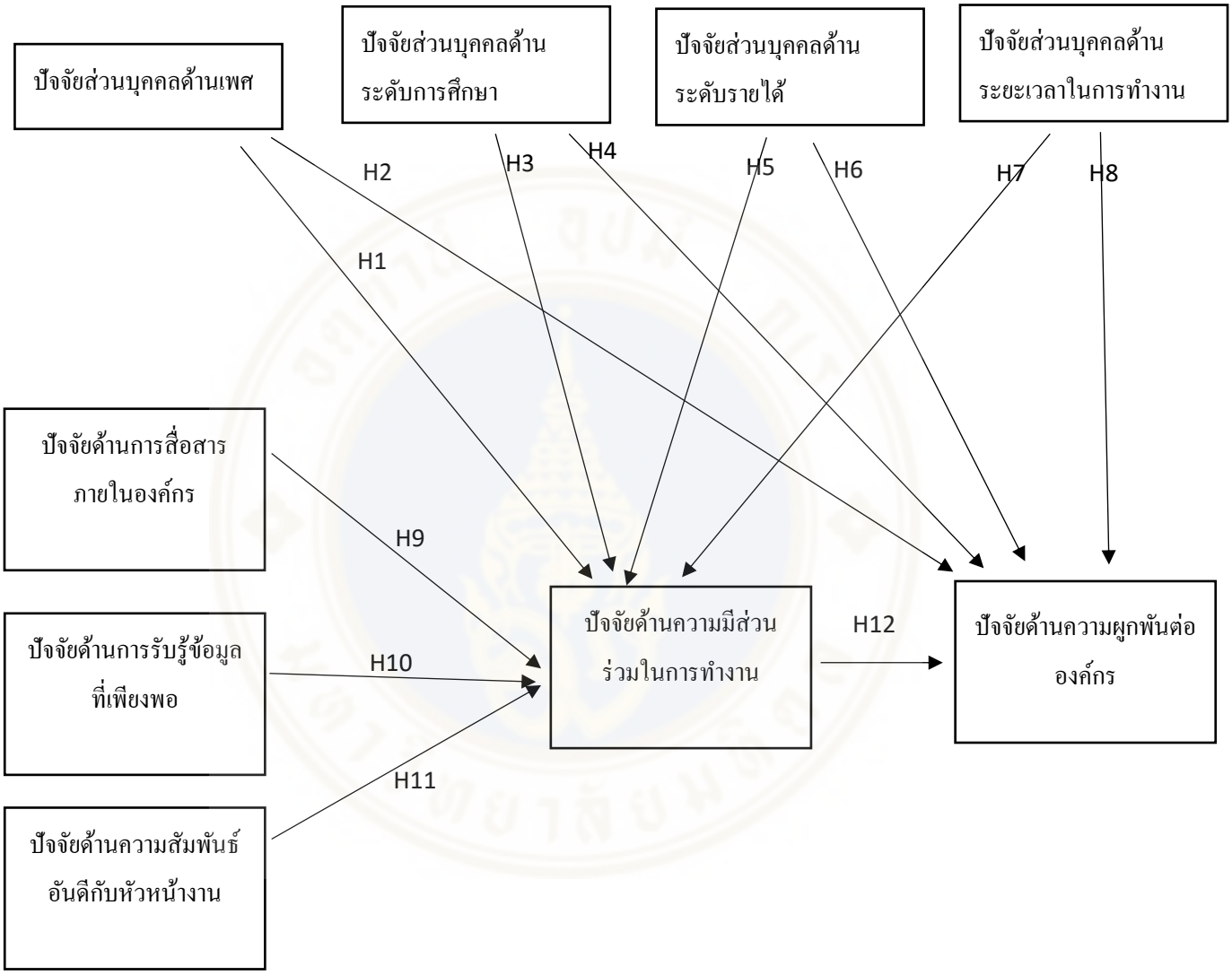
Brunetto et al. (2012) พบว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานและมีบทบาทร่วมระหว่างการทำงานนั้นเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรระหว่างตัวแปรอื่นๆ โดยรูปแบบการมีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กรนั้นมีแนวโน้มว่าจะส่งผลโดยตรงกับกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงานนั้นเป็นสื่อกลางระหว่างปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Justin Walden et al., 2017) ทางผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

H12: ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงานส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

กรอบงานแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดการวิจัยของ (Justin Walden et al., 2017) มาปรับใช้ในการกำหนดกรอบงานวิจัยในงานนี้



บทที่ 3
ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รวบรวมข้อมูลโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ผ่านการเก็บข้อมูลทางแบบสอบถาม (Questionnaire) และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์สถิติแบบสำเร็จรูป (SPSS) เพื่อสรุปผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.4 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้ คือ ประชากรที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ซึ่งเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 ถึงปี พ.ศ. 2540 หรืออายุ 25ปี จนถึง อายุ 42 ปี และทำงานหรือเคยทำงานในองค์กรวิสาหกิจขนาดกลาง หรือขนาดย่อม มากกว่า 6 เดือน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ตัวแทนของประชากรที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ซึ่งเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 ถึงปี พ.ศ. 2540 หรืออายุ 25ปี จนถึง อายุ 42 ปี และทำงานหรือเคยทำงานในองค์กรวิสาหกิจขนาดกลาง หรือขนาดย่อม มากกว่า 6 เดือน เป็นขนาดเป็นประชากรที่ค่อนข้างจะมีกลุ่มจำนวนจำกัดทำให้ผู้วิจัย ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คนเพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ทำการศึกษาการสร้างแบบสอบถาม จากเอกสารงานวิจัย รวมถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอ ปัจจัยด้านมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน และ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร
2. ทำการศึกษาสร้างแบบสอบถามผ่านกรอบแนวคิด เพื่อสอบถามความคิดเห็นในปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
3. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
4. ทำการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability test) โดยใช้วิธีการหาค่าครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อหาความคงที่ของคำถาม โดยจะมีค่าระหว่าง 0 และ 1 ซึ่งค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง
5. ตรวจสอบแบบสอบถามอีกครั้ง เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาอนุมัติเพื่อทำการแจกแบบสอบถาม
6. แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้ง 150 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) แบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยผู้วิจัยจะส่งลิงค์แบบสอบถามที่จัดทำผ่าน Google Form ผ่านทาง Social Media เพื่อขอความกรุณาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชากรที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ซึ่งเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 ถึงปี พ.ศ. 2540 หรืออายุ 25ปี จนถึง อายุ 42 ปี และทำงานหรือเคยทำงานในองค์กรวิสาหกิจขนาดกลาง หรือขนาดย่อม มากกว่า 6 เดือน จำนวน 150 คน

การตรวจสอบเครื่องมือ

การตรวจสอบเนื้อหา ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหาโดยการนำเสนอแบบสอบถามที่ได้ทำการจัดทำขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถามเพื่อคัดกรองให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่ผู้วิจัยต้องการเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดหรือคลาดเคลื่อนจากการศึกษา

ส่วนที่ 2 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด มีให้เลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 4 ข้อ

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท Nominal Scale

ข้อที่ 2 ระดับการศึกษา เป็นการวัดระดับประเภท Ordinal Scale

ข้อที่ 3 เงินเดือน เป็นการวัดระดับประเภท Ordinal Scale

ข้อที่ 4 ระยะเวลาในการทำงาน เป็นการวัดระดับประเภท Ordinal Scale

ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานในองค์กร และปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในส่วนที่ 3 เป็นคำถามวัดทัศคติความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในองค์กร และและในส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอ ปัจจัยด้านมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน และ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้เครื่องมือประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งความเห็นออกเป็น 5 ระดับ ในรูปแบบของลิเคิร์ท (Likert's Scale) โดยเกณฑ์ในการกำหนดน้ำหนักคะแนนสำหรับความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามดังนี้

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนสำหรับความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5 คะแนน	มากที่สุด
4 คะแนน	มาก
3 คะแนน	ปานกลาง
2 คะแนน	น้อย
1 คะแนน	น้อยที่สุด

ใช้เกณฑ์การประเมินผล เพื่อแปลผลข้อมูล โดยใช้สูตรและคำอธิบายช่วงชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 0.8$$

โดยการวัดระดับความเห็นด้วยเป็นช่วงคะแนน มีระดับการวัดดังนี้

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยคะแนน

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	ระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับมาก
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับต่ำ
1.00 – 1.80	ระดับต่ำมาก

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ทำการศึกษาโดยกำหนดแหล่งข้อมูลดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ซึ่งเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 ถึงปี พ.ศ. 2540 หรืออายุ 25ปี จนถึงอายุ 42 ปี และทำงานหรือเคยทำงานในองค์กรวิสาหกิจขนาดกลาง หรือขนาดย่อม มากกว่า 6 เดือน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามผ่านทาง Google Form ที่ส่งผ่านทาง Social Media

3.4 การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมจัดทำ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

3.4.1 รวบรวมผลจากการตอบแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามผ่าน social media และตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูล

3.4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบนั้นบันทึกลงโปรแกรม SPSS

3.4.3 ประมวลผลคำตอบที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามนั้นด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป (SPSS) วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ของแบบสอบถาม และทดสอบสมมติฐาน

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์ในส่วนที่ 3 และ 4 นั้นเป็นการนำเสนอค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระที่ทำการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอ ปัจจัยด้านมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน และ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Dependent Variable) จำนวนหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป เขียนในรูปแบบสมการเชิงเส้นในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \ldots + b_kX_k$$

เมื่อ Y คือ คะแนนพยากรณ์ตามตัวแปรตาม Y

b_0 คือ ค่าคงที่สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$b_1, \ldots b_k$ คือ น้ำหนักคะแนนหรือสัมปสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k ตามลำดับ

$X_0, \ldots X_k$ คือ คะแนนตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k

k คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ผ่านการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างผู้เคยหรือกำลังทำงานอยู่ในองค์กรในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผ่านช่องทางออนไลน์จำนวน 166 ชุด โดยผลวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

4.1 การตรวจสอบความเชื่อมั่น

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลและทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง

4.3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ต่อปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน และ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 การตรวจสอบความเชื่อมั่น

ผู้ทำวิจัยได้ทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นและพิจารณาจากผลค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบ็คแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อหาความคงที่ของคำถามจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 163 ชุด ได้ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่น ดังนี้

ตาราง 4.1 ค่าแอลฟาแสดงถึงความเชื่อมั่นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ปัจจัย	จำนวนข้อคำถาม	ค่าแสดงความเชื่อมั่น
ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร	4	0.929
ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอ	9	0.828
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน	6	0.921
ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน	8	0.929
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	4	0.890

โดยเกณฑ์การวัดค่าแอลฟาจะเป็นไปตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความสอดคล้องของคำถามของค่าแอลฟา ในระดับต่างๆ

ค่าครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient)	ระดับความสอดคล้องภายใน
$\alpha \geq 0.9$	ดีเยี่ยม
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	ดี
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	ยอมรับได้
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	น่าสงสัย
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	ต่ำ
$0.5 > \alpha$	ไม่สามารถยอมรับได้

จากการเปรียบเทียบค่าแอลฟาจากตารางที่ 4.1 และตารางที่ 4.2 ทำให้พบว่าชุดคำถามในด้านของปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร พบว่ามีค่าแอลฟาเท่ากับ 0.929 มีระดับความสอดคล้องอยู่ในระดับดีเยี่ยม, ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอ มีค่าแอลฟาเท่ากับ 0.828 พบว่ามีระดับความสอดคล้องอยู่ในระดับดี, ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน มีค่าแอลฟาเท่ากับ 0.921 พบว่าระดับความสอดคล้องอยู่ในระดับดีเยี่ยม, ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าแอลฟาเท่ากับ 0.929 พบว่าระดับความสอดคล้องอยู่ในระดับดีเยี่ยม และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าแอลฟาเท่ากับ 0.890 พบว่าระดับความสอดคล้องอยู่ในระดับที่ดี

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะและทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน รูปแบบธุรกิจขององค์กร และ ระยะเวลาในการทำงาน และในส่วนของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ รูปแบบการทำงาน การส่งเสริมความสัมพันธ์ด้วยการท่องเที่ยว ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน และ ความเชื่อต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารนั้นมีความสำคัญต่อการทำงาน และอนาคตของบุคลากร โดยใช้สถิติในเชิงพรรณนา ด้วยวิธีแจกแจงความถี่ และ ค่าร้อยละ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 4.3 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	50	30.7
หญิง	111	68.1
เพศทางเลือก	2	1.2
รวม	163	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวนสูงถึง 111 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 68.1 โดยเพศชายนั้นมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามรองลงมา โดยมีจำนวน 50 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 30.7 และลำดับสุดท้ายคือเพศทางเลือกที่มีจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 1.2 ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 163 คน

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	5.5
ปริญญาตรี	120	73.6
สูงกว่าปริญญาตรี	34	20.9
รวม	163	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่นั้นสำเร็จการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 120 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 73.6 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 34 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 20.9 และลำดับสุดท้ายคือ ต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 9 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 5.5 จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 163 คน

ตารางที่ 4.5 แสดงถึงระดับเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับเงินเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	6	3.7
15,001 – 30,000 บาท	75	46.0
30,001 – 45,000 บาท	33	20.2
45,001 – 60,000 บาท	17	10
60,001 – 75,000 บาท	11	6.7
75,001 – 90,000 บาท	5	3.1
มากกว่า 90,001 บาทขึ้นไป	16	9.8
รวม	163	100

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงระดับเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่นั้นจะได้รับเงินเดือนอยู่ในช่วง 15,000 – 30,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 75 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 46.0 ในระดับ 30,001 – 45,000 บาท นั้นมีจำนวนมากรองลงมาเป็นจำนวน 33 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 20.2 ถัดมาคือ 45,001 – 60,000 บาท เป็นจำนวน 17 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 10 ถัดมาคือ มากกว่า 90,001 บาทขึ้นไป เป็นจำนวน 16 คนหรือคิดเป็น ร้อยละ 9.8 ถัดมาคือ 60,001 – 75,000 บาท เป็นจำนวน 11 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 6.7 ถัดมาคือ ต่ำกว่า 15,000 บาท เป็นจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 3.7 และ

สุดท้ายระดับเงินเดือนอยู่ในช่วง 75,001 – 90,000 บาท มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 163 คน

ตารางที่ 4.6 แสดงถึงรูปแบบของธุรกิจขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

รูปแบบธุรกิจ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
รูปแบบการผลิต	31	19
รูปแบบการค้า	51	31
รูปแบบการบริการ	81	50
รวม	163	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่ารูปแบบธุรกิจของผู้ตอบแบบสอบถามนั้นส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบบริการซึ่งมีจำนวน 81 คน หรือคิดเป็น ร้อยละ 50 ถัดมาเป็นรูปแบบการค้า จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 31 และสุดท้าย เป็นรูปแบบการผลิต 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 163 คน

ตารางที่ 4.7 แสดงถึงระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
มากกว่า 6 เดือนแต่ไม่เกิน 1 ปี	26	16.0
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี	30	18.4
มากกว่า 2 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	21	12.9
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 4 ปี	14	9
มากกว่า 4 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	9	5.5
5 ปีขึ้นไป	63	38.7
รวม	163	100

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากนั้นทำงานอยู่ในองค์กรมามากกว่า 5 ปีจำนวน 63 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 38.7 ลำดับถัดมาคือ มากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน 2 ปี จำนวน 30 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 18.4 ลำดับถัดมาคือมากกว่า 6 เดือนแต่ไม่เกิน 1 ปี มีจำนวน 26 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 16 ถัดมาคือมากกว่า2 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี เป็นจำนวน 21 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 12.9 ถัดมาคือมากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน 4 ปีเป็นจำนวน 14 คนหรือคิดเป็น ร้อยละ 9 และสุดท้ายคือ

มากกว่า 4 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี เป็นจำนวน 9 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 5.5 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 163 คน

ตารางที่ 4.8 แสดงถึงทัศนคติของรูปแบบการทำงานที่พึงพอใจ

รูปแบบการทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
Work from home	15	9
Hybrid	107	66
On-site	41	25
รวม	163	100

จากตารางที่ 4.8 พบว่ารูปแบบการทำงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจที่สุด พบว่าเป็นแบบ Hybrid มีจำนวน 107 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 66 ถัดมาเป็นแบบ On-site จำนวน 41 คนคิดเป็นร้อยละ 25 และลำดับสุดท้ายคือ Work from home เป็นจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 163 คน

ตารางที่ 4.9 ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับการจัดทริปท่องเที่ยวให้พนักงานสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์ให้กับพนักงานในองค์กรได้

ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ส่งเสริมความสัมพันธ์ได้	139	85.3
ไม่แน่ใจ	22	13.5
ไม่สามารถส่งเสริมได้	2	1.2
รวม	163	100

จากตารางที่ 4.9 พบว่าความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากนั้นเห็นว่าการท่องเที่ยวกับบริษัทสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์ให้กับพนักงานภายในองค์กรได้เป็นจำนวน 139 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 85.3 ถัดมาไม่แน่ใจ เป็นจำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 13.5 และสุดท้ายไม่สามารถส่งเสริมความสัมพันธ์ได้ เป็นจำนวน 2 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.2 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 163 คน

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นสำหรับความสะดวกในการทำงานนั้นส่งผลต่อการเลือกสถานที่ทำงาน

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
มีผลมาก	138	85
มีผลน้อย	22	13
ไม่มีผลเลย	3	2
รวม	163	100

จากตาราง 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเห็นว่าความสะดวกในการเดินทางนั้นมีผลมากต่อการเลือกสถานที่ทำงาน จำนวน 138 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 85 ลำดับถัดมา คือมีผลน้อย เป็นจำนวน 22 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 13 และสุดท้ายคือไม่มีผลเลยจำนวน 3 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 2 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 163 คน

ตารางที่ 4.11 ความเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อการทำงานและอนาคตของบุคคลากรภายในองค์กร

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เห็นด้วยอย่างมาก	112	69
เห็นด้วย	37	23
ปานกลาง	14	9
รวม	166	100

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างมากกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารนั้นมีความสำคัญต่อการทำงานและอนาคตของบุคคลากร เป็นจำนวน 112 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 69 ถัดมาคือ เห็นด้วย จำนวน 37 คน คิดเห็น ร้อยละ 23 และสุดท้ายคือปานกลาง 14 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 9 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 163 คน

4.3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ต่อปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน และ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลจะพิจารณาในด้าน เพศ, ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน ว่าแต่ลำกลุ่มนั้นมีความแตกต่างกันหรือไม่ต่อ ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติ SPSS ดังนี้

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ ในความมีส่วนร่วมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ความมีส่วนร่วมในการทำงาน	Between Group	2.154	2	1.077	2.016	0.137
	Within Group	85.456	160	0.534		
	Total	87.610	162			
ความผูกพันต่อองค์กร	Between Group	1.388	2	0.694	1.017	0.364
	Within Group	109.255	160	0.683		
	Total	110.643	162			

จากตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในความมีส่วนร่วมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา ในความมีส่วนร่วมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ความมีส่วนร่วมในการทำงาน	Between Group	5.084	2	2.542	4.929	.008
	Within Group	82.525	160	.516		
	Total	87.610	162			
ความผูกพันต่อองค์กร	Between Group	2.337	2	1.168	1.726	.181
	Within Group	108.307	160	.677		
	Total	110.643	162			

จากตารางที่ 4.13 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษานั้น มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่ม ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ 0.008 ในความมีส่วนร่วมในการทำงาน แต่ในทางกลับกัน ความผูกพันต่อองค์กรนั้นไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มที่พบว่ามีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มใน ความมีส่วนร่วมในการทำงานนั้นเป็นกลุ่มของ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.02 (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา กับความมีส่วนร่วมในการทำงาน

Dependent Variable	เพศ	เพศ	Mean-Difference	Std. Error	Sig.
ความมีส่วนร่วมในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	.47	.25	.18
		สูงกว่าปริญญาตรี	.09	.27	1.00
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.47	.25	.18
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.379*	.14	.02
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.09	.27	1.00
		ปริญญาตรี	.379*	.14	.02

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับรายได้ ในความมีส่วนร่วมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ความมีส่วนร่วมในการทำงาน	Between Group	.685	6	.114	.205	.975
	Within Group	86.924	156	.557		
	Total	87.610	162			
ความผูกพันต่อองค์กร	Between Group	1.079	6	.180	.256	.956
	Within Group	109.564	156	.702		
	Total	110.643	162			

จากตารางที่ 4.15 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับรายได้ นั้นไม่มีความแตกต่างอย่างมีนียสำคัญ ในความมีส่วนร่วมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาในการทำงาน ในความมีส่วนร่วมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ความมีส่วนร่วมในการทำงาน	Between Group	4.614	5	.923	1.746	.127
	Within Group	82.996	157	.529		
	Total	87.610	162			
ความผูกพันต่อองค์กร	Between Group	6.698	5	1.340	2.023	.078
	Within Group	103.945	157	.662		
	Total	110.643	162			

จากตารางที่ 4.16 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาในการทำงาน นั้นไม่มีความแตกต่างอย่างมีนียสำคัญ ในความมีส่วนร่วมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

4.4.1 การวิเคราะห์ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามกับปัจจัยที่มีผลต่อความมีส่วนรวมในการทำงาน และความมีส่วนร่วมในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถวิเคราะห์ได้โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อดูว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอย่างไร ต่อปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน ที่มีผลต่อ ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน และ ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน ที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	Mean	Std. Deviation	แปลผล
ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร			
การส่งต่อข้อมูลในองค์กรของท่านมีมาจากระดับผู้บริหารสู่ระดับพนักงานอย่างเปิดเผย	4.04	.853	ระดับมาก
การส่งต่อข้อมูลในองค์กรของท่านนั้นผู้บริหารสามารถรับรู้ได้อย่างเปิดเผย	4.14	.769	ระดับมาก
การส่งต่อข้อมูลในองค์กรของท่านระหว่างแผนกนั้นไม่มีการปิดบัง	3.87	.904	ระดับมาก

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร(ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	Mean	Std. Deviation	แปลผล
การส่งต่อข้อมูลในองค์กรของท่านนั้นสามารถรับรู้ได้ทั้งองค์กร	3.80	.989	ระดับมาก
เฉลี่ย	3.96	.878	ระดับมาก
ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอ			
ท่านได้รับคำชี้แจงในระดับที่เหมาะสมถึงการตัดสินใจต่างๆ จากองค์กรของท่าน	3.94	.772	ระดับมาก
ท่านได้รับคำชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในระดับที่เหมาะสมจากองค์กรของท่าน	4.02	.745	ระดับมาก
ท่านได้รับข้อมูลในระดับที่เหมาะสมเกี่ยวกับสวัสดิการจากองค์กรของท่าน	4.07	.782	ระดับมาก
ท่านได้รับข้อมูลความคืบหน้าของงานของท่านในระดับที่เหมาะสมจากองค์กร	4.04	.788	ระดับมาก
ท่านได้รับข้อมูลในระดับที่เหมาะสมถึงเป้าหมายขององค์กรของท่าน	4.02	.766	ระดับมาก
ท่านได้รับข้อมูลในระดับที่เหมาะสมเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรของท่าน	4.08	.785	ระดับมาก
ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายภายในองค์กรของท่านในระดับที่เหมาะสม	4.01	.711	ระดับมาก
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	Mean	Std. Deviation	แปลผล
ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของท่านในระดับที่เหมาะสม	3.89	.839	ระดับมาก
ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลกำไรและฐานะ หรือชื่อเสียงขององค์กรของท่านในระดับที่เหมาะสม	4.17	.875	ระดับมาก
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน			
หัวหน้างานของท่านช่วยชี้แจงความหมายในสิ่งที่ท่านสงสัย	4.17	.806	ระดับมาก

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร(ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	Mean	Std. Deviation	แปลผล
หัวหน้างานของท่านมีการจัดการกับความขัดแย้งระหว่างพนักงาน	3.88	.905	ระดับมาก
หัวหน้างานของท่านมีการสั่งงานต่อพนักงานที่ชัดเจน	3.97	.878	ระดับมาก
หัวหน้างานของท่านเป็นผู้รับฟังอย่างตั้งใจเมื่อพนักงานเสนอความคิดเห็น	4.12	.871	ระดับมาก
หัวหน้างานของท่านไม่พูดแทรกและเป็นผู้ฟังที่ดีเมื่อพนักงานเสนอความเห็น	4.07	.910	ระดับมาก
ท่านมีความคุ้นเคยกับหัวหน้างานเป็นอย่างดี	4.09	.827	ระดับมาก
เฉลี่ย	4.05	.866	ระดับมาก
ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน			
ในขณะที่ท่านอยู่ที่ทำงานท่านรู้สึกมีพลังงานในการทำงานอย่างล้นเหลือ	3.80	.867	ระดับมาก
ในขณะที่ท่านอยู่ที่ทำงานท่านรู้สึกมีแรงและกระฉับกระเฉง	3.84	.888	ระดับมาก
ท่านมีความกระตือรือร้นในงานของท่าน	4.05	.752	ระดับมาก
งานของท่านสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ท่าน	3.82	.936	ระดับมาก
เมื่อท่านตื่นนอนในตอนเช้าท่านมีความรู้สึกอยากที่จะไปทำงาน	3.52	.990	ระดับมาก
ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำ	3.98	.857	ระดับมาก
ท่านมักจะหมกมุ่นอยู่กับงานที่ท่านทำ	3.79	.850	ระดับมาก
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	Mean	Std. Deviation	แปลผล
เมื่อท่านกำลังทำงานท่านหลงไหลกับงานจนไม่สามารถหยุดทำงานได้	3.47	1.026	ระดับมาก
เฉลี่ย	3.79	.896	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.17 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งหมดนั้นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดนั้นคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 รองลงมาคือปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 ถัดมาคือปัจจัยด้านการสื่อสาร

ภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 และสำดับสุดท้าย คือปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79

4.4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถวิเคราะห์ได้ด้วยวิธีการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือระดับความมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 โดยทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 H0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน
H1: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 H0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร
H2: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 H0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน
H3: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 H0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร
H4: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 5 H0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ไม่ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน
H5: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

สมมติฐานที่ 6 H0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ไม่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร
H6: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 7 H0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานไม่ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน
H7: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

สมมติฐานที่ 8 H0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานไม่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร
H8: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 9 H0: ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน
H9: ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

สมมติฐานที่ 10 H0: ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

H10: ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

สมมติฐานที่ 11 H0: ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

H11: ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

สมมติฐานที่ 12 H0: ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงานส่งผลเชิงลบต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

H12: ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร, ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอและ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689[a]	.475	.451	.54498

a. Predictors: (Constant), ระยะเวลาในการทำงาน, ระดับการศึกษา, เพศ, ระดับรายได้, ความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน, การสื่อสารภายในองค์กร, การรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอ

จากตารางที่ 4.18 สามารถวิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายของปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร, ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูล และปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน ได้ค่าประสิทธิภาพที่ปรับแล้ว (Adjusted R square) ที่แสดงค่า 0.451 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร, ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูล และปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานสามารถทำนายความมีส่วนร่วมในการทำงานได้ร้อยละ 45.1

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร, ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอและ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	41.575	7	5.939	19.998	.000[a]
	Residual	46.035	155	.297		
	Total	87.610	162			

a. Predictors: (Constant), ระยะเวลาในการทำงาน, ระดับการศึกษา, เพศ, ระดับรายได้, ความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน, การสื่อสารภายในองค์กร, การรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอ

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย (ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร, ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอและ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน) มีอิทธิพลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถวิเคราะห์ได้จากค่า P-Value ที่มีค่า Significant เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมปสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร, ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอและ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.199	.414		.481	.631
ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร	.058	.077	.057	.756	.451
ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอ	.300	.090	.266	3.335	.001
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน	.465	.070	.464	6.666	.000

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมปสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร, ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอและ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน(ต่อ)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
เพศ	-.062	.094	-.041	-.664	.508
ระบบดับการศึกษา	.053	.097	.036	.547	.585
ระดับรายได้	.035	.029	.079	1.219	.225
ระยะเวลาในการทำงาน	.038	.023	.103	1.698	.091

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอและ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เนื่องจากค่า P-Value มีค่า Significant ที่น้อยกว่า 0.05 แต่ปัจจัยส่วนบุคคล(เพศ, ระดับการศึกษา, ระดับรายได้ และระยะเวลาในการทำงาน) และปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร นั้นไม่ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.20 หากพิจารณาค่า Beta จะทำให้สามารถวิเคราะห์ผลการวิจัยได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงานมากที่สุดนั่นคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน ที่มีค่า Beta อยู่ที่ 0.465 ในส่วนปัจจัยที่ส่งผลลำดับถัดมาคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอ ซึ่งค่า Beta มีค่า 0.300

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718[a]	.515	.500	.58448

a. Predictors: (Constant), ระยะเวลาในการทำงาน, ระดับการศึกษา, เพศ, ระดับรายได้, ความมีส่วนร่วมในการทำงาน

จากตารางที่ 4.21สามารถวิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมได้ค่าประสิทธิภาพที่ปรับแล้ว (Adjusted R square) ที่แสดงค่า 0.500 หมายความว่าปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 50

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	57.010	5	11.402	33.377	.000[a]
Residual	53.634	157	0.342		
Total	110.643	162			

a. Predictors: (Constant), ระยะเวลาในการทำงาน, ระดับการศึกษา, เพศ, ระดับรายได้, ความมีส่วนร่วมในการทำงาน

จากตารางที่ 4.22แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย มีอิทธิพลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถวิเคราะห์ได้จากค่า P-Value ที่มีค่า Significant เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมปสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.139	.351		3.242	.001
ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน	.770	.064	.685	12.023	.000
เพศ	-.018	.097	-.011	-.188	.851
ระบบดับการศึกษา	-.244	.104	-.145	-2.353	.020
ระดับรายได้	.006	.030	.013	.208	.836
ระยะเวลาในการทำงาน	.069	.024	.166	2.879	.005

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยความมีส่วนร่วมในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เนื่องจากค่า P-Value มีค่า Significant ที่น้อยกว่า 0.05 แต่ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ และระดับรายได้ นั้นไม่ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.23 หากพิจารณาค่า Beta จะทำให้สามารถวิเคราะห์ผลการวิจัยได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงานมากที่สุดนั่นคือ ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน ที่มีค่า Beta อยู่ที่ 0.685 ในส่วนปัจจัยที่ส่งผลลำดับถัดมาคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งค่า Beta มีค่า 0.166 และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยส่วนบุคคลมีค่า Beta อยู่ที่ 0.145

4.5 สรุปสมมติฐาน

ตารางที่ 4.24 สรุปสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 H0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน H1: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน	ยอมรับ H0
สมมติฐานที่ 2 H0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร H2: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับ H0
สมมติฐานที่ 3 H0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่ส่งผลกับความมีส่วนร่วมในการทำงาน H3: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาส่งผลกับความมีส่วนร่วมในการทำงาน	ยอมรับ H0

ตารางที่ 4.24 สรุปสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 H0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร H4: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธ H0
สมมติฐานที่ 5 H0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ไม่ส่งผลกับความมีส่วนร่วมในการทำงาน H5: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ส่งผลกับความมีส่วนร่วมในการทำงาน	ยอมรับ H0
สมมติฐานที่ 6 H0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ไม่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร H6: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับ H0
สมมติฐานที่ 7 H0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานไม่ส่งผลกับความมีส่วนร่วมในการทำงาน H7: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาส่งผลกับความผูกพันต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน	ยอมรับ H0
สมมติฐานที่ 8 H0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานไม่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร H8: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธ H0

ตารางที่ 4.24 สรุปสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 9 H0: ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรไม่ส่งผลกับความมีส่วนร่วมในการทำงาน H9: ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรส่งผลกับความมีส่วนร่วมในการทำงาน	ยอมรับ H0
สมมติฐานที่ 10 H0: ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอไม่ส่งผลกับความมีส่วนร่วมในการทำงาน H10: ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอส่งผลกับความมีส่วนร่วมในการทำงาน	ปฏิเสธ H0
สมมติฐานที่ 11 H0: ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานส่งผลกับความมีส่วนร่วมในการทำงาน H11: ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานส่งผลกับความมีส่วนร่วมในการทำงาน	ปฏิเสธ H0
สมมติฐานที่ 12 H0: ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงานส่งผลเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร H12: ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงานส่งผลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธ H0

บทที่ 5
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในบทนี้จะเป็นการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการ โดยจะแบ่งออกเป็นดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการ เพื่อพัฒนากลยุทธ์

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สามารถสรุปผลการวิจัยแบ่งออกเป็นทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

5.1.1 ความเชื่อมั่นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ว่าหัวข้อในด้านปัจจัยด้านการสื่อสารภาพในองค์กร, ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน และปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน มีระดับความสอดคล้องอยู่ในระดับ ดีเยี่ยม และปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอ และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความสอดคล้องอยู่ในระดับ ดีเยี่ยม ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าชุดคำถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้นั้นมีความน่าเชื่อถือสูง

5.1.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 163 คน นั้นเป็น เพศหญิงจำนวน 111 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 68.1 เป็นเพศชายจำนวน 50 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 30.7 และเป็นเพศทางเลือกจำนวน 2 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 1.2 โดยระดับการศึกษานั้นพบว่าสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่นั้นสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 120 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 73.6

โดยส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามนั้นเคยทำงานหรือกำลังทำงานอยู่ในองค์กรวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมามากกว่า 5 ปี เป็นจำนวน 63 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 38.7 และระดับของรายได้ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามนั้นอยู่ที่ 15,001 – 30,000 บาท เป็นจำนวน 75 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 46

5.1.3 ความแตกต่างของลักษณะประชากร

จากผลการศึกษาพบว่าลักษณะทางประชากรนั้นพบความแตกต่างเพียงแค่ลักษณะประชากรในด้านของระดับการศึกษา โดยพบว่ามีความแตกต่างกันในปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งพบว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีนั้น มีส่วนร่วมในการทำงานมากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

5.1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.1.4.1 ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยจากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามนั้นมีระดับความคิดเห็นในแต่ละปัจจัยดังนี้

ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร

ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรมีระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า การส่งต่อข้อมูลในองค์กรของท่านมีมาจากระดับผู้บริหารสู่ระดับพนักงานอย่างเปิดเผย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, การส่งต่อข้อมูลภายในองค์กรของท่านนั้นผู้บริหารสามารถรับรู้ได้อย่างเปิดเผย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14, การส่งต่อข้อมูลในองค์กรของท่านระหว่างแผนกนั้นไม่มีการปิดบัง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และการส่งต่อข้อมูลในองค์กรของท่านนั้นสามารถรับรู้ได้ทั้งองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอ

ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอนั้นมีระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ท่านได้รับคำชี้แจงในระดับที่เหมาะสมถึงการตัดสินใจต่างๆจากองค์กรของท่าน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, ท่านได้รับคำชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในระดับที่เหมาะสมจากองค์กรของท่าน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02, ท่านได้รับข้อมูลในระดับที่เหมาะสมเกี่ยวกับสวัสดิการจากองค์กรของท่าน มี

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07, ท่านได้รับข้อมูลความคืบหน้าของงานของท่านในระดับที่เหมาะสมจากองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, ท่านได้รับข้อมูลในระดับที่เหมาะสมถึงเป้าหมายขององค์กรของท่าน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02, ท่านได้รับข้อมูลในระดับที่เหมาะสมเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรของท่าน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02, ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายภายในองค์กรของท่านในระดับที่เหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08, ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของท่านในระดับที่เหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.01, และท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลกำไรและฐานะ หรือชื่อเสียงขององค์กรของท่านในระดับที่เหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานมีระดับความเห็นของผู้ตอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า หัวหน้างานของท่านช่วยชี้แจงความหมายในสิ่งที่ท่านสงสัย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17, หัวหน้างานของท่านมีการจัดการกับความขัดแย้งระหว่างพนักงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88, หัวหน้างานของท่านมีการสั่งงานต่อพนักงานที่ชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97, หัวหน้างานของท่านเป็นผู้รับฟังอย่างตั้งใจเมื่อพนักงานเสนอความคิดเห็น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.12, หัวหน้างานของท่านไม่พูดแทรกและเป็นผู้ฟังที่ดีเมื่อพนักงานเสนอความเห็น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และท่านมีความคุ้นเคยกับหัวหน้างานเป็นอย่างดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน

ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงานมีระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าในขณะที่ท่านอยู่ที่ทำงานท่านรู้สึกมีพลังงานในการทำงานอย่างล้นเหลือ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80, ในขณะที่ท่านอยู่ที่ทำงานท่านรู้สึกมีแรงและกระฉับกระเฉง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, ท่านมีความกระตือรือร้นในงานของท่าน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, งานของท่านสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ท่าน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.82, เมื่อท่านตื่นนอนในตอนเช้าท่านมีความรู้สึกอยากที่จะไปทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52, ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98, ท่านมักจะหมกมุ่นอยู่กับงานที่ท่านทำ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และเมื่อท่านกำลังทำงานท่านหลงไหลกับงานจนไม่สามารถหยุดทำงานได้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ท่านมีความผูกพันที่ยาวนานกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75, เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่สามารถทำให้ท่านเติบโตได้ในอนาคต ท่านให้คุณค่ากับความสัมพันธ์ต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มากกว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67, ท่านรู้สึกว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่นั้นพยายามรักษาท่านไว้ในระยะยาว มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และท่านสามารถเห็นความพยายามที่องค์กรพยายามรักษาความสัมพันธ์กับท่านมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

5.1.4.2 ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงานพบว่าปัจจัยต่างๆสามารถอธิบายความมีส่วนร่วมในการทำงานได้ร้อยละ 45.1 และสรุปได้ว่าปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานนั้น ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และพบว่าปัจจัยทางด้านการสื่อสารภายในองค์กร ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ทั้งด้านเพศ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และระดับการศึกษานั้นไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

5.1.4.3 ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน และปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผ่านปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 50 และสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน และปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ในด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน นั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และพบว่าปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ในด้านของเพศ และระดับรายได้ นั้นไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคคลากรภายในองค์กรโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยสามารถแบ่งออกตามปัจจัยได้ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่มีผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้อง Gursoy et al. (2008) ที่กล่าวว่ากลุ่มคนเจนเนอเรชั่น วาย นั้นมีความชอบในการทำงานแบบมีส่วนร่วม และการได้รับการยอมรับจากที่ทำงาน นอกจากนี้การมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานนั้นยังหมายถึงการได้รับการสนับสนุนในการทำงานด้วย Rhee & Moon (2009) รวมทั้งงานวิจัยของ Justin Walden et al.(2017) ได้สรุปงานวิจัยเรื่อง Employee communication, job engagement, and organizational commitment ในส่วนของความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานไว้ว่าบริษัทควรคำนึงถึงการสื่อสารถึงกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น วาย ด้วยการให้ข้อเสนอแนะ และให้การสนับสนุนการทำงานของพวกเค้า รวมทั้งควรจะถ่ายทอดความรู้สึกชื่นชมในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น วายให้พวกเค้ารับรู้

ปัจจัยการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอ เป็นปัจจัยที่มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นปัจจัยที่มีผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับต่ำ และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสอดคล้องกับ Roberton (2005) ที่กล่าวไว้ว่า การรับรู้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมทำให้พนักงานนั้นสามารถทำงานของตนเองได้อย่างดี รวมถึงงานวิจัยของ Justin Walden et al. (2017) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการสื่อสารให้บุคคลากรทราบถึง นโยบาย เป้าหมายขององค์กรนั้นจะนำบุคคลากรไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Justin Walden et al. (2017) ที่พบว่าปัจจัยทางด้านความมีส่วนร่วมในการทำงานนั้นเป็นสื่อกลางระหว่างปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้ง Brunetto et al. (2012) ยังพบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและมีบทบาทร่วมมระหว่างการทำงานนั้นเป็นตัว

ทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยรูปแบบการมีส่วนร่วมในการทำงานนั้นมีแนวโน้มว่าจะส่งผลโดยตรงต่อกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น วาย

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ โดยปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่พบว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นคือ ปัจจัยทางด้านระดับการศึกษา โดยพบว่าปัจจัยทางด้านระดับการศึกษานั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจเนื่องจากว่าระดับการศึกษานั้นเป็นปัจจัยที่ระบุถึงตำแหน่งและหน้าที่ในการทำงานในองค์กร ซึ่งระดับการศึกษานั้นอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลากรมีหน้าที่รับผิดชอบในสิ่งที่ตนต้องการ จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์อีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั่นคือปัจจัยทางด้านของระยะเวลาในการทำงาน อาจเนื่องมาจากระยะเวลาการทำงานในองค์กรนั้นสามารถบ่งบอกได้อย่างชัดเจนถึงความผูกพัน โดยหากบุคคลากรในองค์กรนั้นอยู่ทำงานอยู่ในองค์กรไม่นาน เป็นไปได้ว่าบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรหรือมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่ำ โดยอีกนัยหนึ่งหากบุคลากรทำงานในองค์กรใดเป็นเวลานานก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน

5.2.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากการรวบรวมแบบสอบถามเพื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้ทางผู้วิจัยนั้นได้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ที่เคยทำงานหรือกำลังทำงานอยู่ในองค์กรวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เป็นกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น วาย ซึ่งจากการรวบรวมพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างนั้นอยู่ในระดับสูง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการสำหรับการพัฒนากลยุทธ์

5.3.1.1 การพัฒนาความมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับบุคลากร

หากผู้ประกอบการต้องการที่จะพัฒนาความมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคคลากรกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น วาย นั้นสามารถพัฒนาจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดนั่นคือ ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยให้ภายในองค์กรมีการทำกิจกรรมร่วมกันในที่ทำงานกับหัวหน้างาน หรือภายในทีมตนเองเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน และบุคลากรในทีมจะสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์ได้ และอีกปัจจัยนึงที่ควรจะพัฒนาเป็นลำดับถัดมานั่นคือ ปัจจัย

ทางด้านการรับรู้ข้อมูลที่เพียงพอ สามารถพัฒนาได้โดยการส่งอีเมล์ประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร หรือควรมีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อมีการอัพเดทข่าวสาร หรือนโยบายที่ถูกเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรรวมถึงการอัพเดทความก้าวหน้าและปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรทำให้บุคคลากรสามารถรับรู้ข้อมูลขององค์กรที่เพียงพอได้ทุกคน เนื่องจากทุกวันนี้องค์กรวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้นมักจะไม่มีการสื่อสารภายในองค์กรที่เพียงพอ จึงเป็นหนึ่งในสาเหตุที่ทำให้บุคคลากรขาดความมีส่วนร่วมในการทำงาน

5.3.1.2 การพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในองค์กร

หากผู้ประกอบการต้องการที่จะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากรกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น วาย นั้นควรที่พัฒนาในด้านความมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้พบว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ความมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคคลากรนั้นสามารถพัฒนาได้โดยพัฒนาปัจจัยทางด้านการมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน โดยการเปิดรับความคิดเห็นของบุคลากรภายในองค์กรให้มากขึ้น ซึ่งผู้ประกอบการจะสามารถทราบถึงความคิดเห็นที่บุคคลากรมีต่อองค์กรด้วย ทั้งนี้อาจทราบถึงความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งทำให้ทางผู้ประกอบการสามารถจัดการกับความขัดแย้งภายในองค์กรได้ทันท่วงที หรือจะเป็นการมอบหมายงานที่ชัดเจนให้กับบุคคลากรไม่คลุมเครือจนทำให้บุคคลากรเกิดความสับสน ซึ่งทำให้บุคลากรนั้นเข้าใจถึงงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถทำงานออกมาได้อย่างตรงจุดประสงค์ และในส่วนถัดมาคือปัจจัยด้านการได้รับข้อมูลที่เพียงพอ โดยผู้ประกอบการสามารถเริ่มจากการพัฒนาปัจจัยด้านการได้รับข้อมูลที่เพียงพอได้จากการแจ้งให้บุคคลากรทราบถึงเป้าหมายขององค์กรว่าผู้ประกอบการต้องการให้องค์กรเป็นอย่างไรหรือผู้ประกอบการมีแผนการในการดำเนินกิจการในระยะยาวอย่างไร ซึ่งจะทำให้บุคคลากรนั้นมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้องค์กรไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งมีการอธิบายถึงเหตุผลในการตั้งเป้าหมาย หรือการออกนโยบายต่างๆเพื่อให้บุคลากรนั้นเกิดความเข้าใจในการตัดสินใจขององค์กร ซึ่งอาจทำให้บุคคลากรนั้นมีความเต็มใจในการให้ความร่วมมือกับผู้ประกอบการ และสุดท้ายโดยการแจ้งให้ทราบถึงความสำเร็จที่องค์กรสามารถบรรลุได้ เพื่อเป็นการให้บุคคลากรนั้นทราบถึงผลลัพธ์ในสิ่งที่ตัวบุคคลากรได้ทุ่มเทเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุได้ โดยปัจจัยทางด้านความมีส่วนร่วมในการทำงานนั้นส่งผลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรทำให้ยิ่งมีส่วนร่วมในการทำงานมากก็จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากเช่นกัน ทั้งนี้ยังมีปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์อื่นๆอีกหากผู้ประกอบการต้องการที่จะใช้เพื่อทำการคัดเลือกพนักงานที่จะเข้ามาทำงาน หรือเลือกที่จะพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ในลำดับแรกควรจะพิจารณาจากระดับการศึกษา เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ทางด้านระดับการศึกษาส่งผลกับความผูกพันต่อ

องค์กรในเชิงลบยิ่งระดับการศึกษาสูงก็จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรที่น้อยลง และปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงาน จากผลงานวิจัยพบว่าส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งทางผู้วิจัยเสนอให้ทางผู้ประกอบการนั้นเลือกที่จะพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรต่อบุคคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยที่สุดก่อน เนื่องจากบุคคลากรเหล่านั้นมีระยะเวลาในการทำงานน้อยจึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งถัดไป

5.3.2.1 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย ในองค์กรวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยไม่ได้แบ่งกลุ่มประเภทของธุรกิจ หากต้องการทำวิจัยในครั้งถัดไปสามารถเจาะลึกไปถึงประเภทของ ธุรกิจที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่ เช่น กลุ่มธุรกิจการบริการ การผลิต หรือการค้า เป็นต้น จะทำให้สามารถทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น

5.3.2.2 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงของปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เคยหรือกำลังทำงานอยู่ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพราะฉะนั้นครั้งถัดไปควรมีการศึกษาโดยใช้ การวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

5.3.2.3 การศึกษาในครั้งนี้นั้นเน้นเฉพาะกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น วายเพียงเท่านั้น ในการศึกษาครั้งหน้าควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชากรกลุ่ม เจนเนอเรชั่น ซี เนื่องจากในอนาคต เจนเนอเรชั่น วาย และกลุ่มเจนเนอเรชั่น ซี นั้นจะเป็นกลุ่มคนที่มีสัดส่วนมากที่สุดในตลาดแรงงาน

5.3.2.4 การศึกษาในครั้งนี้นั้นพบว่ามีค่าประสิทธิภาพที่ปรับแล้ว อยู่ที่ 0.501 จึงแนะนำว่าในการศึกษาครั้งถัดไปควรจะมีปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อให้มีค่าประสิทธิภาพที่สามารถอธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กรนั้นมากขึ้น ซึ่งจะทำให้การอธิบายผลนั้นมีความแม่นยำและน่าเชื่อถือมากขึ้น

5.3.2.5 ในงานวิจัยในครั้งนี้นั้นมีกลุ่มตัวอย่างเพียง 163 คน ในงานวิจัยครั้งถัดไปทางผู้วิจัยขอเสนอให้ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างให้มีจำนวนมากกว่า 163 คน เพื่อผลการวิจัยจะทีความแม่นยำและความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

จิตรลดา ตรีสาคร. (2559). ผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ, 5 (2)

เทียนศรีบางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก.

ธิดารัตน์ สวนเศรษฐ์, ระพิน ชูชื่น, และ ธนวิน ทองแพง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยบูรพา. วารสาร e-Journal of Education Studies, Burapha University, 1(6), 55-67.

ปรินทร์ฉัตร พงศ์นาคสิริ. (2565). ปัจจัยแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์มี่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กร/ธุรกิจสตาร์ทอัพในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยการจัดการ.

รัชฎา อสิสนธิสกุล. (2549). เตรียมรับ Generation Y คลื่นลูกใหม่ขององค์การ. Productivity World,11, 56-60.

รัตติยา แก้วมรกต. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท เอ็มเอ็มบี-มินีแบไทย จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พรหมมาตร จินดาโชติและคณะ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใจกับองค์การและความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานโรงแรม ในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย.คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, ลัทธิกาล ศรีวะรมย์, ชวลิต ประภวานนท์ และ สุดา สุวรรณาภิรมย์. (2539). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2555). ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2665). ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมปี 2564. รายงานสถานการณ์MSME ปี 2565.

โสมย์สิรี มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร

สมเกียรติอินยม. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา

อริสา สำรอง. (2552). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาองค์กร. วารสารทรัพยากรมนุษย์. 5 (1).

Arzu Safak Uyar, Nevin Deniz. (2012). The perceptions of Entrepreneurs on Strategic Role of Human Resources Management. Procedia – Social and Behavioral Sciences 58 (2012), 914-923.

Buchanan, B., II. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. Administrative Science Quarterly, 19, 533-546.

Bycio, P., Hackett, R. D., & Allen, J. S. (1995). Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transformational and transactional leadership. Journal of Applied Psychology, 80(4), 468-478. DOI:10.1037/0021-9010.80.4.468

Dasarapalli Venkata, Subba Reddy, Vinita Sinha, Aluri Sriharsha. (2022). To Assess the FactorsAffecting Employee Engagement in Organizations during a COVID-19 Crisis. Symbiosis Centre for Management and Human Resource Development, Symbiosis International (Deemed University).

บรรณานุกรม (ต่อ)

Evelina Debora Damanik, Moch. Asmaw, IGK Agung Ulupui. (2022). THE EFFECT OF EMPOWERING LEADERSHIP, EMPLOYEE DEVELOPMENT, AND PERSONALITY TRAITS ON EMPLOYEE ENGAGEMENT PTA. Journal of Universal Studies, 2(7).

Fazna Mansoor, Zubair Hassan. (2016). Factors influencing Employee Engagement: A study on a Telecommunication Network provider in Maldives. International Journal of Accounting & Business Management. 4 (1). DOI: 10.24924/ijabm/2016.04/v4.iss1/50.64.

Gellatly, I.R. (1995). Individual and group determinants of employee absenteeism: Test of a causal model. Journal of Organizational Behavior, 16(5), 469–485

Justin Walden, Eun Hwa Jung, & Catherine Y. K. Westerman. (2017). Employee communication, job engagement, and organizational commitment: A study of members of the Millennial Generation. Journal of Public Relations Research, 2017 (29), 73-89. DOI : 10.1080/1062726X.2017.1329737

Kanter, R.M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. American Sociological Review, 33(4): 499-517.

Marsh, R.M., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. Administrative Science Quarterly, 22: 57–75.

Mercer. (2009). Improving Organization Performance through Talent Management and Employee Engagement. เอกสารประกอบการอบรม. กรุงเทพฯ: เมอร์เซอร์(ประเทศไทย)จำกัด.

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.

Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. Academic Press, New York.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Muhamad Hafiz, Indrayantri. (2022). Work engagement and organizational commitment on Millennial employees in terms of authentic leadership perception. Humanitas: Indonesian Psychological Journal, 19 (1), 41-50.

Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, 59: 603-609.

R. VIJAYALAKSHMI, ASHOK KUMAR CHANDRA, MAHESH KUMAR SOMA. (2021). Factors influencing Employee Engagement in Public and Private Sector Banks in Chhattisgarh. Journal of Contemporary Issues in Business and Government, 27 (3). DOI: 10.47750/cibg.2021.27.03.024

Steers, R. M. & Porter, L. W. (Eds.). (1979). Motivation and Work Behavior (2nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill

Sari Lepisto, Seija Alanen, Pirjo Aalto, Paivi Jarvinen, Kaija Leino, Elina Mattila, Marja Kaunonen. (2018). Healthcare professionals' work engagement in Finnish university hospitals. Scand J Caring Sci, (32), 979-986.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบภามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยแบบสอบถามนี้เป็นแบบไม่ระบุตัวตน และข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละบุคคลจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ และจะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลภาพรวมเท่านั้น ทั้งนี้จึงใคร่ขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ของงานวิจัย และขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี โดยแบบสอบถามจะถูกแบ่งออกเป็นทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 : คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ที่แบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 : คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำนิยามเฉพาะ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เป็นองค์กรที่ดำเนินกิจการภายใต้ กิจการ 3 ประเภทดังนี้

1. กิจการเกี่ยวกับการผลิต : ดำเนินกิจการโดยการนำวัตถุดิบมาแปรรูปเป็นสินค้า ซึ่งจะเข้าข่ายเป็น SMEs ก็ต่อเมื่อ การจ้างงานไม่เกิน 500 คน หรือมีรายได้ไม่เกิน 500 ล้านบาท

2. กิจการเกี่ยวกับการค้า : ดำเนินกิจการนำสินค้าสำเร็จรูปมาจำหน่ายทั้งแบบปลีก และแบบส่งทั้งนี้โดยที่ไม่ได้เป็นผู้ผลิตเอง โดยจะเข้าข่ายเป็น SMEs ก็ต่อเมื่อ การจ้างงานไม่เกิน 100 คน รายได้ไม่เกิน 300 ล้านบาท

3. กิจการเกี่ยวกับการบริการ : ไม่เน้นการจำหน่ายสินค้าที่จับต้องได้ โดยผู้ให้บริการเป็นพนักงานของกิจการเอง โดยจะเข้าข่ายเป็น SMEs ก็ต่อเมื่อ การจ้างงานไม่เกิน 100 คน รายได้ไม่เกิน 300 ล้านบาท

ส่วนที่ 1: คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง เป็นคำถามเพื่อคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายตามขอบเขตงานวิจัย เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้อง

1.1. ท่านเกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 ถึงปี พ.ศ. 2540 ใช่หรือไม่

☐ ใช่ ☐ ไม่

1.2. ท่านทำงานอยู่ในบริษัทที่เป็นกลุ่ม SME ใช่หรือไม่

☐ ใช่ ☐ ไม่

1.3. ท่านทำงานอยู่ในบริษัทที่เป็นกลุ่ม SME มากกว่าหรือเท่ากับ 6 เดือน ใช่หรือไม่

☐ ใช่ ☐ ไม่

ส่วนที่ 2: ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1. เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

☐ เพศชาย ☐ เพศหญิง ☐ เพศทางเลือก

2.2. ระดับการศึกษา

☐ สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

☐ สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

2.3. รายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า 15,000 บาท ☐ 15,001 – 30,000 บาท ☐ 30,001 – 45,000 บาท

☐ 45,001 – 60,000 บาท ☐ 60,001 – 75,000 บาท ☐ 75,001 – 90,000 บาท

☐ มากกว่า 90,001 บาทขึ้นไป

2.4. ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร

☐ ไม่เกิน 1 ปี ☐ มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี ☐ มากกว่า 2 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี

☐ มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 4 ปี ☐ มากกว่า 4 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี ☐ 5 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 3 : ความเห็นทั่วไปของผู้ทำแบบสอบถาม

3.1. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ดำเนินธุรกิจรูปแบบใด

☐ ธุรกิจการผลิต ☐ ธุรกิจการค้า ☐ ธุรกิจการบริการ

3.2. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับการทำงานในลักษณะใดมากที่สุด

☐ Work Form Home ☐ Hybrid (Work From Home and On-Site) ☐ On-site

3.3. สิ่งที่ท่านชอบที่สุดในองค์กรของท่าน (เลือกได้หลายข้อ)

☐ บรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ☐ บรรยากาศของสถานที่ในการทำงาน

☐ รูปแบบการทำงานขององค์กร ☐ ลักษณะของงานที่ทำ

☐ สวัสดิการที่ได้รับ ☐ อื่นๆ โปรดระบุ……

3.4. ท่านคิดว่าการที่บริษัทพาพนักงานภายในบริษัทไปท่องเที่ยวด้วยกันนั้นสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์กับเพื่อนพนักงานได้หรือไม่

☐ ส่งเสริมความสัมพันธ์ได้ ☐ ไม่ส่งเสริมความสัมพันธ์ได้ ☐ ไม่แน่ใจ

3.5. ท่านคิดว่าการความสะดวกในการเดินทางของท่านมาทำงานนั้นมีผลต่อการเลือกสถานที่ทำงานของท่านระดับใด

☐ มีผลมาก ☐ มีผลน้อย ☐ ไม่มีผลเลย

3.4. ท่านเดินทางไปทำงานด้วยวิธีการใดมากที่สุด

☐ ขับรถยนต์ส่วนตัว ☐ ใช้บริการรถสาธารณะ หรือรถรับจ้าง ☐ มีบุคคลใกล้ชิดรับส่งอง

☐ เดิน ☐ อื่นๆ โปรดระบุ……

3.5. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารในองกรณ์ของท่านนั้นมีความสำคัญต่อการทำงาน และอนาคตของท่าน

☐เห็นด้วยอย่างมาก ☐ เห็นด้วย ☐ปานกลาง ☐ ไม่เห็นด้วย ☐ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านการสื่อสารภายในองค์กร					
4.1. การส่งต่อข้อมูลในองค์กรของท่านมีมาจากระดับผู้บริหารสู่ระดับพนักงานอย่างเปิดเผย					
4.2. การส่งต่อข้อมูลในองค์กรของท่านนั้นผู้บริหารสามารถรับรู้ได้อย่างเปิดเผย					
4.3. การส่งต่อข้อมูลในองค์กรของท่านระหว่างแผนกนั้นไม่มีการปิดบัง					
4.4. การส่งต่อข้อมูลในองค์กรของท่านนั้นสามารถรับรู้ได้ทั้งองค์กร					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านการรับรู้ข้อมูลที่ในระดับที่เหมาะสม					
4.5. ท่านได้รับคำชี้แจงในระดับที่เหมาะสมถึงการตัดสินใจต่างๆจากองค์กรของท่าน					
4.6. ท่านได้รับคำชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในระดับที่เหมาะสมจากองค์กรของท่าน					
4.7. ท่านได้รับข้อมูลในระดับที่เหมาะสมเกี่ยวกับสวัสดิการจากองค์กรของท่าน					
4.8. ท่านได้รับข้อมูลความคืบหน้าของงานของท่านในระดับที่เหมาะสมจากองค์กร					
4.9. ท่านได้รับข้อมูลในระดับที่เหมาะสมถึงเป้าหมายขององค์กรของท่าน					
4.10. ท่านได้รับข้อมูลในระดับที่เหมาะสมเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรของท่าน					
4.11. ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายภายในองค์กรของท่านในระดับที่เหมาะสม					
4.12. ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของท่านในระดับที่เหมาะสม					
4.13. ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลกำไรและฐานะ หรือชื่อเสียงขององค์กรของท่านในระดับที่เหมาะสม					
ด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน					
4.14. หัวหน้างานของท่านช่วยชี้แจงความหมายในสิ่งที่ท่านสงสัย					
4.15. หัวหน้างานของท่านมีการจัดการกับความขัดแย้งระหว่างพนักงาน					
4.16. หัวหน้างานของท่านมีการสั่งงานต่อพนักงานที่ชัดเจน					
4.17. หัวหน้างานของท่านเป็นผู้รับฟังอย่างตั้งใจเมื่อพนักงานเสนอความคิดเห็น					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
4.18. หัวหน้างานของท่านไม่พูดแทรกและเป็นผู้ฟังที่ดีเมื่อพนักงานเสนอความเห็น					
4.19. ท่านมีความคุ้นเคยกับหัวหน้างานเป็นอย่างดี					
ด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน					
4.20. ในขณะที่ท่านอยู่ที่ทำงานท่านรู้สึกมีพลังงานในการทำงานอย่างล้นเหลือ					
4.21. ในขณะที่ท่านอยู่ที่ทำงานท่านรู้สึกมีแรงและกระฉับกระเฉง					
4.22. ท่านมีความกระตือรือร้นในงานของท่าน					
4.23. งานของท่านสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ท่าน					
4.24. เมื่อท่านตื่นนอนในตอนเช้าท่านมีความรู้สึกอยากที่จะไปทำงาน					
4.25. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำ					
4.26. ท่านมักจะหมกมุ่นอยู่กับงานที่ท่านทำ					
4.27. เมื่อท่านกำลังทำงานท่านหลงไหลกับงานจนไม่สามารถหยุดทำงานได้					
ด้านความผูกพันต่อองค์กร					
4.28. ท่านมีความผูกพันที่ยาวนานกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
4.29.เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่สามารถทำให้ท่านเติบโตได้ในอนาคต ท่านให้คุณค่ากับความสัมพันธ์ต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มากกว่า					
4.30. ท่านรู้สึกว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่นั้นพยายามรักษาท่านไว้ในระยะยาว					
4.31. ท่านสามารถเห็นความพยายามที่องค์กรพยายามรักษาความสัมพันธ์กับท่าน					