

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร
กลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร



จุฬาลงกรณ์ แก้วคำ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง


การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร
กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร


ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร


ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

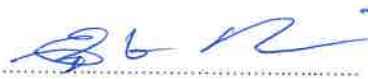
วันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2566


นางสาวจุฑาทากาญจน์ แก้วคำ
ผู้วิจัย


ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,
Ph.Ds.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์


รองศาสตราจารย์กัญญาภัคส์ ปิ่นจัยสิทธิ์,
Ph.D.
ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์


รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,
Ph.D.
คณบดีวิทยาลัยการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหิดล


สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล,
Ph.D.
กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยการสนับสนุนและความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภรักษ์ สุริยัณเกียรติแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และนางสาว ณชรี เอี่ยมสุวรรณร์ ที่ถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการ อีกทั้งตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีมาโดยตลอดเพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ ขอขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ได้มอบความรู้ มอบประสบการณ์ต่างๆ และช่วยเหลือสนับสนุนตลอดการศึกษา และขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ให้คำชี้แนะจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จโดยสมบูรณ์

ขอขอบคุณครอบครัวที่สนับสนุน ให้การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจในการศึกษาต่อในครั้งนี้ รวมถึงเพื่อนๆ สาขาการจัดการธุรกิจ รุ่น 24C สำหรับมิตรภาพ และการสนับสนุนและช่วยเหลือที่ดีมาโดยตลอด

สุดท้ายขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการศึกษาครั้งนี้

จุฑาทากาญจน์ แก้วคำ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย
(Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร
FACTORS AFFECTING EMPLOYEE ENGAGEMENT OF GENERATION Y ENGINEER
IN BANGKOK

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 6450427

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภกรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.D.,
รองศาสตราจารย์กัญญาภัสส์ ปันจยสิทธิ์, Ph.D., สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒน์กุล, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของ
อาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยใน
รูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือใน
การเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
Statistics Package for the Social Sciences (SPSS) เพื่อวิเคราะห์ผลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้สถิติ
เชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

จากการศึกษาพบว่า มี 6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่ม
เจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน
ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความมั่นคง ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัย
ด้านการบังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

คำสำคัญ : ความผูกพันองค์กร/ อาชีวะวิศวกร/ เจนเอเรชั่นวาย

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย	2
1.3 คำถามงานวิจัย.	2
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4.1 ประเด็นที่ศึกษา	3
1.4.2 กลุ่มเป้าหมาย	3
1.4.3 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล	3
1.5 ประโยชน์ที่ได้รับ	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 ความหมายและความสำคัญความผูกพันองค์กร	4
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร	5
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)	8
2.4 ลักษณะภูมิศาสตร์กรุงเทพมหานคร	9
2.5 วิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	24
2.7 สมมติฐานการวิจัย	24
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	26
3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	26
3.1.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)	26

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.1.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)	27
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
3.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)	30
3.4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)	30
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล	30
3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis)	31
3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic Analysis)	31
บทที่ 4 ผลการศึกษา	32
4.1 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์	32
4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร	34
4.3 ความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร	35
4.4 การทดสอบสมมติฐาน	36
4.4.1 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability)	36
4.4.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlations Coefficient)	38
4.4.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)	39
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	46
5.1 สรุปผลการวิจัย	47
5.2 อภิปรายผล	47
5.2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability)	47
5.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานสหสัมพันธ์สัมพัทธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlations Coefficient)	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.2.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)	50
5.3 ข้อเสนอแนะ	50
5.4 ข้อจำกัดการวิจัย	52
5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	52
บรรณานุกรม	54
ภาคผนวก	60
ภาคผนวก ก การวิเคราะห์รายด้านค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร และ การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร	60
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ SPSS	68
ใบรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง (COE Certificate)	99
ประวัติผู้วิจัย	100

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	ตารางสรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ	32
4.2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	33
4.3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ	33
4.4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	34
4.5	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร	34
4.6	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร	35
4.7	การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	36
4.8	ผลการทดสอบระดับความเชื่อมั่นภายหลังการทำแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง	36
4.9	ผลการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร	38
4.10	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
4.11	ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร	40
4.12	ผลการวิเคราะห์ตัวแปรต้น (Independence Variable) ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) ความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร	41
4.13	สรุปผลสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.14	44
สรุปผลสมมติฐานที่สนับสนุนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ อาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร	
4.15	45
สรุปผลสมมติฐานที่ไม่สนับสนุนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ อาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร	
6.1	60
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน	
6.2	61
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	
6.3	61
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความก้าวหน้า	
6.4	62
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความมั่นคง	
6.5	62
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านเงินเดือน และค่าตอบแทน	
6.6	63
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบังคับบัญชา	
6.7	64
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ กับผู้อื่น	
6.8	65
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์กร ด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say)	
6.9	66
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay)	
6.10	67
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)	

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

หลายคนมักจะคุ้นเคยกับคำว่าความผูกพัน (Engagement) คือความรู้สึกแรงใจภายในที่สำคัญของมนุษย์ จึงมักเห็นคำว่าความผูกพันไปห้อยท้ายในศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านทรัพยากรบุคคล โดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้นำความผูกพันไปใช้ในด้านความผูกพันที่พนักงานมีต่องานและต่อบริษัท (Employee Engagement) ซึ่งเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่ทุกองค์กรได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก หากพนักงานรู้สึกผูกพันและภักดีกับบริษัทสามารถสร้างพฤติกรรมเชิงบวกที่สำคัญได้สามอย่าง การพูดถึงองค์กร งานและเพื่อนร่วมงานของตัวเองในทางบวก, การอยากทำงานให้กับบริษัทต่อไป และการตั้งใจทำงานอย่างมุ่งมั่น ซึ่งหากบริษัททำให้พนักงานรู้สึกรักและผูกพันองค์กรก็จะสามารถทำให้พนักงานมุ่งมั่นและทุ่มเทกับงานเพื่อผลักดันองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย (Adecco, 2564)

วิศวกร คือผู้ประกอบงานวิศวกรรมที่นำทักษะทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554) โดยจะมีหลายสาขา เช่น วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมเคมี วิศวกรรมอุตสาหการ วิศวกรรมชีวการแพทย์ ซึ่งเป็นอาชีพที่ออกแบบ วางแผน แก้ไขปัญหา คิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรมเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยในการประหยัดด้านต้นทุน เวลา เน้นความปลอดภัย สามารถออกแบบโครงสร้างต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน จึงเห็นได้ว่าอาชีพวิศวกรมีความรู้เฉพาะในสายอาชีพ ประสบการณ์ที่สะสมจะทำให้วิศวกรมีความเชี่ยวชาญ ดังนั้นองค์กรต้องสร้างความผูกพันในองค์กรซึ่งจะทำให้บุคลากรทุ่มเทและตั้งใจทำงาน รู้สึกสำคัญต่อองค์กร เพื่อทำให้องค์กรเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการสร้างความผูกพันองค์กรผลักดันให้ธุรกิจมีการเติบโตและมีศักยภาพ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ได้กล่าวถึงการปรับรูปแบบการทำงานโดยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อรวดเร็ว คล่องตัวสามารถทำงานได้ทุกที่ ส่งเสริมให้คนเก่งได้แสดงความสามารถและแข่งขันอย่างเป็นธรรม ดังนั้น องค์กรจึงต้องมุ่งส่งเสริมความรู้ด้านต่างๆ ความสามารถให้กับวิศวกรในองค์กรเพื่อคิดค้นเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานมีความพร้อมเป็น

ผู้นำแนวคิดและวิศวกรรมใหม่ๆ (Circular Economy) ในการนำเสนอเทคโนโลยีที่ดีให้กับองค์กรและลูกค้า พร้อมเป็นผู้นำเสนอทางเลือกวิศวกรรมที่รับผิดชอบ (Internalize Externality) โดยคำนึงถึงความยั่งยืน และร่วมออกแบบสังคมใหม่ (Social Co-Designer) เนื่องจากวิศวกรเป็นจุดเริ่มต้นทางความคิด ออกแบบการพัฒนากระบวนการจึงเป็นอาชีพสำคัญในการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อทำให้องค์กรเกิดประโยชน์สูงสุดและเกิดองค์ความรู้ใหม่ที่ยั่งยืนต่อชุมชน สังคมและประเทศ (Engineering Today, 2021) อีกทั้งกรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศและเป็นมหานครของประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการปกครอง การคมนาคม การสื่อสาร การศึกษา เป็นศูนย์กลางการขนส่ง และเป็นศูนย์กลางความเจริญทุกด้านซึ่งมีสิ่งอำนวยความสะดวกทางสังคม มีสาธารณูปโภคอย่างครบสมบูรณ์ (ศูนย์สารสนเทศ,ม.ป.ป.)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเข้าใจความต้องการของอาชีพวิศวกรโดยนำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนวางแผนกลยุทธ์บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อทำให้วิศวกรรู้สึกมีความผูกพันเพิ่มมากขึ้น โดยจะทำให้พนักงานเกิดความทุ่มเทและตั้งใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 คำถามงานวิจัย

1. ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ปัจจัยสนับสนุนใดที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ประเด็นที่ศึกษา

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ผ่านความคิดเห็นของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.2 กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ซึ่งเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – พ.ศ. 2543 ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 339 คน อ้างอิงจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างในบทที่ 3

1.4.3 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ช่วงระยะเวลาเก็บข้อมูล เริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2566 ถึงเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีวศึกษา (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปหัวข้อในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 ความหมายและความสำคัญความผูกพันองค์กร
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y)
- 2.4 ลักษณะภูมิศาสตร์กรุงเทพมหานคร
- 2.5 วิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิด
- 2.7 สมมติฐานวิจัย

2.1 ความหมายและความสำคัญความผูกพันองค์กร

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ความหมายความผูกพัน คือ ความเป็นห่วงความรักใคร่ทำให้เกิดพันธะที่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับชนนันท ทะสุใจ (2549:9) ให้นิยามความผูกพันในองค์กร คือ รู้สึกดีต่อองค์กร ภาคภูมิใจ เอาใจใส่ในองค์กร รู้สึกตนเองสำคัญในองค์กร

Porter and Steers (1974) ความผูกพันองค์กร คือ ความปรารถนาคงความเป็นบุคลากรขององค์กร เชื่อในตัวองค์กร ยอมรับเคารพคุณค่า และเป้าหมายขององค์กร

Steers (1979) ความผูกพันองค์กร คือ ลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยจะมีคุณลักษณะ 2 ประการ คือ ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Hellriegel (2001 อ้างในษมาภรณ์ ปัสสิมจิตร, 2547:41) ฝ่ายบริหารให้ความสนใจความผูกพันองค์กร เนื่องจากหากสมาชิกขององค์กรรู้สึกผูกพันจะทำให้พนักงานลาออกลดลง พนักงานตั้งใจทุ่มเททำงานทำให้งานมีคุณภาพมากขึ้น

Cenkci and Ozcelik (2015) ความผูกพันในงาน คือ รู้สึกเป็นส่วนหลักต่อการดำเนินงาน มีพลังเต็มเปี่ยมในการทำงาน สละเวลาส่วนตัวให้กับงาน และเต็มใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ความผูกพันองค์กรเป็นเรื่องที่ทุกๆ องค์กรต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากทำให้พนักงานคิดบวกกับองค์กร รู้สึกอยากทำงานร่วมกับองค์กร สร้างความกระตือรือร้น และเอาใจใส่ทุ่มเท แรงกาย แรงใจในการทำงาน มีความคิดเชิงบวกและรู้สึกอยากทำงานร่วมกับองค์กรไปนานๆ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg (1959 อ้างถึงในทองฟู ศิริวงศ์, 2555) ลักษณะของงานที่ทำให้รู้สึกพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และลักษณะของงานที่ทำให้รู้สึกไม่พึงพอใจในงาน (Dissatisfaction) มีปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจโดยตรงทำให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก โดยมีปัจจัย ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ บุคลากรทำงานเสร็จ มีผลงานที่น่าภูมิใจ และเกิดความปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 ด้านยอมรับนับถือ คือ การยกย่อง เห็นด้วยในตำแหน่งหน้าที่ เนื่องจาก ปฏิบัติงานสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ ได้รับการนับถือ ได้รับเกียรติ และคำยกย่องคำชมจากหัวหน้างานตลอดจนผู้ร่วมงานรวมถึงเป็นผู้มีคุณค่าแก่หน่วยงาน

1.3 ด้านก้าวหน้า คือ พนักงานเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร รวมถึงปรับขึ้นค่าจ้างหรือการปรับขึ้นเงินเดือน

1.4 ด้านลักษณะงาน คือ พึงพอใจต่อหน้าที่งาน และพึงพอใจที่ได้รับ ความรับผิดชอบใหม่ๆ ในการทำงาน

1.5 ด้านรับผิดชอบการดำเนินงาน คือ บุคลากรสามารถดำเนินงานตามหน้าที่ต่างๆ โดยสำเร็จ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยที่ไม่ได้จูงใจการปฏิบัติงานแต่คอยรักษาพนักงานไม่ให้ไม่พึงพอใจการปฏิบัติงาน (Dissatisfiers or Maintenance Factors) ประกอบไปด้วย

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง การบริหารจัดการขององค์กร การรับรู้และการประสานงานสื่อสารภายในองค์กร

2.2 ด้านบังคับบัญชา หมายถึง หัวหน้างานมีทักษะความรู้ ความเข้าใจ มีเทคนิค วิธีให้คำปรึกษาให้พนักงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน คือ การแสดงถึงลักษณะการสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในองค์กร

2.4 ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง คือ ผลตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรมีให้แก่ผู้ทำงาน

2.5 สภาพทั่วไปของการทำงาน คือ สภาพสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

2.6 สถานภาพ คือ อาชีพที่สังคมยอมรับนับถือ

2.7 มั่นคง คือ การรู้สึกยั่งยืน และคงอยู่ในองค์กร

แนวคิดของ Mowday, Porter, and Steers (1982 อ้างถึงใน รุ่งโรจน์ อรรถานิติ, 2554: 19) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มี 4 ประการ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล
2. ขอบเขตงาน ได้แก่ มีขอบเขตงานที่ชัดเจนมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และมีอิสระในการตัดสินใจ
3. ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ พนักงานรู้สึกสำคัญกับองค์กร เพราะเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่
4. ลักษณะโครงสร้างองค์กร ได้แก่ รูปแบบบริหารจัดการ สามารถแสดงความคิดเห็น มีบทบาทการตัดสินใจ

แนวคิด Meyer & Allen (1991:67) มี 3 รูปแบบ ดังนี้

1. เชิงความรู้สึก คือ การรักในงานที่ทำ บุคลากรเคารพยอมรับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมขององค์กรและต้องการอยู่กับองค์กร
2. เชิงลงทุน คือ บุคลากรชั่งน้ำหนักข้อดีข้อเสียของการออกจากองค์กร อาจรู้สึกว่าเป็นต้องอยู่ที่องค์กรต่อไปเพราะความสูญเสียที่ต้องเผชิญจากการออกจางานมากกว่าผลประโยชน์ทางธุรกิจที่ได้รับจากบทบาทใหม่

3. เซึ่งหน้าที คือ บุคลากรมีภาระผูกพันกับองค์กร ถึงแม้ไม่พึงพอใจบทบาทการทำงานหรือต้องการแสวงหาโอกาสที่ดีกว่า บุคลากรรู้สึว่าตนเองควรอยู่กับองค์กรต่อไปเพราะเป็นสิ่งที่ควรทำ

แนวคิด Steers (1997 อ้างถึงในจิตติพร วิชิต, 2561) ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรออก แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ส่วนบุคคล (Personal Characteristic)

2. ลักษณะงาน (Job Characteristic) มีดังนี้

2.1 อิสระในการทำงาน หมายถึง พนักงานสามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มความสามารถ และมีอิสรภาพ

2.2 งานมีความหลากหลาย หมายถึง ใช้ทักษะหลายอย่างในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่มีความหลากหลายซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความสนใจในงาน

2.3 งานมีความชัดเจน หมายถึง ระบุขอบเขตงาน และ บทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน

2.4 ผลป้อนกลับ หมายถึง ข้อมูล ความคิดเห็นป้อนกลับของเพื่อนที่ทำงาน และหัวหน้างานสำหรับประเมินผล

2.5 งานที่ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ติดต่อประสานงานหรือทำความรู้จักกับผู้อื่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

3. ประสบการณ์การดำเนินงาน มี 4 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ตนเองสำคัญต่อองค์กร

3.2 ความรู้สึว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

3.3 ความคาดหวัง

3.4 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

แนวคิด Hewitt Associates (2004 อ้างถึงในจิรประภา อัครบวร, 2549: 341) ความผูกพันแสดงออกโดยพฤติกรรม การพูด (Say) พูดถึงองค์กรทางบวก การดำรงอยู่ (Stay) พนักงานต้องการเป็นสมาชิกองค์กร และการใช้ความทุ่มเทพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) มี 7 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ

2. วัฒนธรรมหรือเป้าหมายของค์การ

3. ลักษณะงาน

4. ค่าตอบแทนโดยรวม

5. คุณภาพชีวิต
6. โอกาสที่ได้รับ
7. ความสัมพันธ์

แนวคิดของ Theresa Welbourne (2014) ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีบทบาท (Role Theory) โดยทฤษฎีบทบาทจะพิจารณาจากบทบาทที่หลากหลาย แบ่งเป็น 5 บทบาท ดังนี้

1. เจ้าของงาน คือ บุคลากรปฏิบัติงานตามลักษณะของงานที่กำหนด
 2. สมาชิกในทีมงาน คือ บุคลากรปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่การทำงานเพื่อให้สมาชิกในทีมมีผลสำเร็จ
 3. เจ้าของกิจการ คือ คิดค้นความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ กระบวนการปฏิบัติงาน และทดสอบการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย
 4. ผู้เชี่ยวชาญ คือ พัฒนาความสามารถ การเรียนรู้ เพื่อเชี่ยวชาญในอาชีพ
 5. สมาชิกในองค์กร คือ ส่งเสริมและช่วยเหลือกันในบริษัทเพื่อความสำเร็จ
- ทิพวรรณ สุภักดิ์ (2550) ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทุ่มเทกำลังกายเพื่องาน มุ่งมั่นตั้งใจ คงความเป็นบุคลากรในองค์กรเดิม ประกอบ 3 ด้าน คือ
1. ด้านความรู้สึก คือ ปรารถนาจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ทุ่มเทร่างกายแรงใจ
 2. ด้านต่อเนื่อง คือ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากความคุ้มค่าโดยอยู่บนพื้นฐานต้นทุนที่ให้กับองค์กร โดยจะทำงานอย่างต่อเนื่องในองค์กรเดิม ไม่เปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน
 3. ด้านมาตรฐานสังคม คือ พฤติกรรม ค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม รู้สึกว่าควรทำงานให้กับองค์กรตลอดไปเพื่อตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กร อุทิศตนให้กับองค์กร

2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y)

Office of Knowledge Management and Development (2016: 6-10) เจเนอเรชันวายคือกลุ่มประชากรที่ให้ความสำคัญในแง่มุมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาพฤติกรรม แนวคิดการสื่อสารและการค้า จึงทำให้มีค่านิยมศัพท์ที่หลากหลายสำหรับคนกลุ่มนี้ โดยกลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) จะมีลักษณะร่วม 3 ประการ

1. เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1980 จนกระทั่งปี ค.ศ. 2000
2. เติบโตมาในยุคอินเทอร์เน็ต (Internet) ขยายตัว
3. สามารถใช้เทคโนโลยี (Technology) ได้อย่างคล่องแคล่ว

ให้ความสำคัญการปฏิบัติ ใช้ชีวิตของตัวเองมากกว่าค่าตอบแทน ต้องการความยืดหยุ่นอิสระ ได้การยอมรับจากผู้ร่วมงานและฝ่ายบริหาร และมองหาโอกาสในการทำงานต่างประเทศ

Glass (2007 อ้างถึงในเดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2552) ประชากรกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ สามารถปรับตัวได้กับความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Diversity) สามารถทำงานหลายๆอย่างในเวลาเดียวกัน (Multitasking)

วาริ ทิพย์เนตร (2560) เจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) คือ คนที่เกิดปี พ.ศ.2523 - 2543 คนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มวัยทำงาน เรียนจบปริญญาตรีและกำลังเรียนจบปริญญาโท คนกลุ่มนี้โตมากับความเปลี่ยนแปลงรอบด้านซึ่งทำให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้ดี เป็นตัวเองสูง ชอบงานที่ทำหาย ชอบตั้งคำถาม ไม่สนใจลำดับบังคับบัญชาโดยจะเคารพที่ตัวบุคคลไม่ใช่ความอาวุโส เลือกรับงานในสิ่งที่ชอบ ต้องการประสบความสำเร็จโดยเร็ว ทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน ข้อเสียคือมีความอดทนต่ำและมักจะทำอะไรโดยไม่คำนึงถึงผลที่จะตามมา

กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) คนเจนเอเรชั่นวายปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆที่ตนเองอาจไม่คุ้นเคยมาก่อนได้ดี ฟังความคิดเห็นที่ต่าง ต้องการสำเร็จและโดดเด่น การมีชื่อเสียง และร่ำรวยคือแรงจูงใจสำคัญ ชอบงานที่ทำหาย อดทนอดกลั้นต่อสิ่งเร้าต่างๆ โดยมีขอบเขตจำกัด รักความเร็วความสะดวกสบาย และมีตัวเลือกเยอะจากเทคโนโลยีที่ตอบสนองความพึงพอใจในระยะสั้นในการใช้ชีวิตประจำวัน ชี้สงสัย ชอบซักถาม เนื่องจากมีความต้องการคำตอบที่เร็วทำให้ประหยัดเวลาเมื่อเทียบกับการค้นคว้าคำตอบเอง เป็นตัวเองสูงและแสดงออกความต้องการชัดเจน

Research Centre for Social and Business Development (2018) ประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย(Generation Y) เป็นบุคคลที่สำคัญในองค์กรต่างๆ ในปัจจุบัน โดยข้อมูลจากศูนย์วิจัยธุรกิจได้กล่าวว่ากลุ่มคนเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) จะทำงานเฉลี่ยแห่งละ 2 ปี 5 เดือน ซึ่งระยะเวลาการทำงานค่อนข้างสั้นกว่ากลุ่มคนเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) กลุ่มคนเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ คือ ผู้ที่เกิดอยู่ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1964 – 1980 ทำงานเฉลี่ย 5 ปี 5 เดือน ซึ่งจากข้อมูลสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาของการตั้งใจอยู่ในงานของกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) จะสั้นกว่าเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ (Zimmerman, 2011)

2.4 ลักษณะภูมิศาสตร์กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเมืองหลวงของประเทศตั้งอยู่บนสามเหลี่ยมปากแม่น้ำเจ้าพระยา มีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่านและแบ่งเมืองออกเป็น 2ฝั่ง คือ ฝั่งพระนครและฝั่งธนบุรี เป็นศูนย์กลางความเจริญทุกด้าน เป็นศูนย์กลางการปกครอง การศึกษา การคมนาคมขนส่ง การเงิน การธนาคาร

การสื่อสาร และความเจริญของประเทศ มีสิ่งอำนวยความสะดวกทางสังคม มีสาธารณูปโภคต่างๆ อย่างครบสมบูรณ์ เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมและการค้า อีกทั้งเป็นเมืองเศรษฐกิจหลักของประเทศไทย โดยกรุงเทพมหานครยังเป็นอีกเมืองหนึ่งที่กลุ่มทุนข้ามชาติต้องการเข้ามาทำธุรกิจในกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่เติบโตขึ้นทุกปี และจุดแข็งของกรุงเทพฯ อีกด้านหนึ่งก็คือ เป็นศูนย์กลางในการขนส่งทางอากาศของโลก ทำให้คนที่อาศัยในกรุงเทพมหานครมีความสะดวกสบาย สามารถเดินทางไปในพื้นที่ต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ง่าย (ศูนย์สารสนเทศ,ม.ป.ป.)

2.5 วิจัยที่เกี่ยวข้อง

บททวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ตารางสรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	รูปแบบงาน	กลุ่มตัวอย่าง	ผลวิจัย
1.ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พลวัฒน์ เอ็นจิเนียริง ซัพพลาย จำกัด	พัชราภรณ์ บำรุงพีช (2561)	เชิงปริมาณ	พนักงานบริษัท จำนวน 122 คน	- งานที่ได้ปฏิบัติ มิตรภาพในองค์กร และประสบการณ์ ดำเนินงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
2.อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง	ปัทมัญญา ปิ่นทอง (2561)	เชิงปริมาณ	พนักงานวิศวกร จำนวน 405 คน	- การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน การพัฒนาอาชีพ การสมดุลชีวิต ฝึกอบรมพัฒนา มีผลในความ ตั้งใจของพนักงาน

หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	รูปแบบงาน	กลุ่มตัวอย่าง	ผลวิจัย
3.ปัจจัยเชิงเหตุที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวายในรัฐวิสาหกิจด้านสื่อสารโทรคมนาคมไทย	ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2561)	เชิงปริมาณ	วิศวกร จำนวน 527 คน	- ชอบใจในงานที่ทำ การบริหารเป็นระบบ มีอิทธิพลต่อการจงรักภักดีองค์กร
4.ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายปฏิบัติการของบริษัทเอกชน ตรวจสอบทางวิศวกรรมโดยใช้เทคนิคไม่ทำลาย	ธภัสนันท์ จิตรพรกุล วสิน (2561)	เชิงคุณภาพ	พนักงานบริษัท จำนวน 40 คน	- ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร คือ รู้สึกสนุกกับงาน รู้สึกสำคัญในองค์กรและจัดการอารมณ์ได้เหมาะสม - ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อพนักงานคือ สภาพที่ทำงานปลอดภัย วัฒนธรรมองค์กร และมิตรภาพในองค์กร
5.ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของล่ามภาษาญี่ปุ่น	สรรเสริญ สัตถาวร (2562)	เชิงปริมาณ	ล่ามภาษาญี่ปุ่น จำนวน 133 คน	- ฟังพอใจในหน้าที่ ผูกพันในหน้าที่ ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า คือปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
6.ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรวิศวกรอุตสาหกรรม	กฤตยา ธศฤงคารสกุล (2562)	เชิงปริมาณ	วิศวกร อุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 252 คน	- องค์ประกอบของงาน งานหลากหลาย และการสื่อสารกับผู้อื่น

หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	รูปแบบงาน	กลุ่มตัวอย่าง	ผลวิจัย
				- องค์กรประกอบการดำเนินงานบุคลากรสำคัญกับองค์กรสามารถพึงองค์กรได้ การตอบสนอง เป็นไปอย่างที่หวัง คนในองค์กรเป็นมิตร และการบริหารองค์กรดี
7. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ทิพานัน ชัยวนนท์ (2562)	เชิงปริมาณ	เภสัชกร จำนวน 258 คน	- สถานที่ทำงานน่าอยู่ มีโอกาสเติบโต ผู้นำดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี อีสระ และค่าตอบแทนเหมาะสม ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ยกเว้น วัฒนธรรมในองค์กรที่ไม่ได้ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
8. The Effect of work satisfaction on employee engagement	Faizal R. Djoemadi, MargonoSetiawan, Noermijati and Dodi W. Irawanto (2019)	เชิงปริมาณ	พนักงาน จำนวน 84คน	- ความชอบในงาน มิตรภาพที่ทำงาน การโปรโมทตำแหน่ง มีผลต่อความผูกพันองค์กร

หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	รูปแบบงาน	กลุ่มตัวอย่าง	ผลวิจัย
9. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูเนี่ยนแอฟฟลาย จำกัด จังหวัดปทุมธานี	ชุตติกาญจน์ ปาระมี, ลันทนา มีทรัพย์ (2562)	เชิงปริมาณ	พนักงาน จำนวน 91 คน	- ความผูกพัน ด้านจรรยาบรรณ ศรัทธาต่อองค์กร และความทุ่มเท มีอิทธิพลต่อความผูกพัน - ปัจจัยแห่งความสุข คือ สถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์บุคลากร ลักษณะงานมั่นคงก้าวหน้า
10. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด	พัชรหทัย จารุทวีผล นุกูล (2563)	เชิงปริมาณ	พนักงานบริษัท จำนวน 172 คน	- ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ และการรับผิดชอบ ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร และปัจจัยค้ำจุน คือ บรรยากาศห้องทำงานน่าอยู่ มิตรภาพในทีมดี
11. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร	พัชรีย์ ดามพ์ ประเสริฐกุล (2563)	เชิงปริมาณ	พนักงาน วิศวกร จำนวน 266 คน	- ด้านสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นปัญญา ทำให้วิศวกรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และภาวะผู้นำด้านอุดมการณ์ และสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
12. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิทแหลมฉับัง โอโตบอดี เวิร์ค จำกัด	อนูรดี ฤทธิธรรม (2563)	เชิงปริมาณ	พนักงาน จำนวน 308 คน	- ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร คือ งานมีความสำเร็จ ที่ทำงานปลอดภัย ได้การยอมรับจากทีมงาน ลักษณะงานชัดเจน มีสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับในการทำงาน สามารถออกแบบงาน

หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	รูปแบบงาน	กลุ่มตัวอย่าง	ผลวิจัย
				การให้เงินเดือนและการให้รางวัลที่เหมาะสม
13.บุพบังวิจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเงินเนอเรชั่นวายของธนาคารออมสิน	ชัชวาล ดวงบุบผา (2563)	เชิงปริมาณ และเชิง คุณภาพ	<u>เชิงปริมาณ</u> พนักงานเงิน เนอเรชั่นวาย ธนาคารออม สิน จำนวน 300 คน <u>เชิงคุณภาพ</u> ผู้บริหาร ระดับสูง ธนาคารออม สิน จำนวน 14 คน	- ในการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความชอบใน งานส่งอิทธิพลต่อความผูกพัน ซึ่งผลของการวิเคราะห์ตรงกับ ผลของเชิงปริมาณ สภาพแวดล้อมองค์กร ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความชอบใน งาน ส่งอิทธิพลต่อความผูกพัน
14.ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ	ธิดารัตน์ สวน เศรษฐ์, ระพิน ชู ชื่นและธน วิน ทอง แพง (2562)	เชิงปริมาณ	พนักงาน จำนวน 306 คน	- คุณภาพชีวิตและประสบการณ์ ทำงาน ส่งอิทธิพลต่อความผูกพัน
15.ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง	ปรารธนา หลีกภัย (2563)	เชิงปริมาณ	บุคลากร จำนวน 365 คน	- ลักษณะส่วนบุคคลมีผลความ ผูกพันองค์กรแตกต่างกัน -ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน องค์กร คือประสบการณ์ องค์ประกอบของงาน

หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	รูปแบบงาน	กลุ่มตัวอย่าง	ผลวิจัย
16.ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	โสภณ นันทาภรณ์ ศักดิ์ (2562)	เชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ	ผู้บริหาร และแพทย์ จำนวน 165 คน	- องค์ประกอบของงาน โครงสร้างองค์กร ประสบการณ์ดำเนินงาน โดยโรงพยาบาลต้องมีเครื่องมือที่รองรับในการทำงานให้กับแพทย์พยาบาล มีโอกาสเติบโตในตำแหน่งงาน และสถานที่โรงพยาบาลอยู่ใกล้บ้าน
17.The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction	Fatmasari, Mochammad & Wulida (2018)	เชิงปริมาณ	พนักงาน จำนวน 74 คน	- คุณภาพชีวิต มีผลต่อความชอบในงาน และความชอบในงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน
18. เจเนอเรชันวาย: ความผูกพันเชิงความรู้สึกกับองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน	ชนกฤต สังข์เฉย (2564)	เชิงปริมาณ	พนักงาน จำนวน 420 คน	- ความผูกพันเชิงความรู้สึกกับองค์กร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความชัดเจน วิสัยทัศน์องค์กร ขอมรับในองค์กร การมอบอำนาจร่วมในงาน สัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงาน

หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	รูปแบบงาน	กลุ่มตัวอย่าง	ผลวิจัย
19. ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในประเทศไทย	วัชรพล สายแวง (2564)	เชิงปริมาณ	พนักงาน จำนวน 352 คน	- ปัจจัยลักษณะงาน การเจริญเติบโตในองค์กร งานมีอิสระหลากหลาย บุคลากรสำคัญต่องาน ส่งอิทธิพลต่อความผูกพัน - ประสบการณ์ดำเนินงาน พึ่งองค์กรได้ อิทธิพลต่อการผูกพันองค์กร ถัดมาได้รับในสิ่งที่หวังจากองค์กร และองค์กรมองเห็นความสำคัญของพนักงาน
20. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ของประเทศไทย	สมบูรณ์ สาระพัทธ์ (2564)	เชิงปริมาณ	พนักงาน จำนวน 400คน	- องค์กรประกอบของงาน งานหลากหลาย ส่งอิทธิพลต่อความผูกพัน - ประสบการณ์ดำเนินงาน พนักงานสำคัญ ได้รับสิ่งที่คาดหวังจากองค์กร พึ่งพาองค์กรได้ ความข้องเกี่ยวกับมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
21. ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจการลาออกของพนักงานในกลุ่มพนักงานวิศวกรเจเนอเรชันวาย	รัฐพงศ์ บุญศิริ ธรรมชัย (2564)	เชิงปริมาณ	พนักงาน วิศวกร จำนวน 400 คน	- ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกโดยตรงคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถเติบโตในตำแหน่ง มีผลตอบแทนรายได้ที่ดี

หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	รูปแบบงาน	กลุ่มตัวอย่าง	ผลวิจัย
22. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทสหพัฒน์พิบูลจำกัด (มหาชน)	ศุภโชค อุนบูรณะวรรณ (2564)	เชิงปริมาณ	พนักงานจำนวน 170 คน	- สำคัญต่อองค์กร คงความเป็นพนักงานไม่ลาออกจากองค์กร เห็นด้วยกับค่านิยม เป้าหมายองค์กร เต็มใจทุ่มเทในงาน ส่งผลต่อความผูกพัน
23. ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนเจเนอเรชั่นวาย	บุญรักษ์ เทียงตรง (2564)	เชิงปริมาณ	พนักงานจำนวน 323 คน	- การพัฒนาด้านอาชีพ การฝึกอบรม งานหลากหลาย อิสระในหน้าที่ สภาพที่ทำงานน่าอยู่ เวลางานยืดหยุ่น อิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
24. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจร้านอาหารระดับหรูในกรุงเทพมหานคร	ณัฐพล ตริบุษยะรัตน์ (2564)	เชิงคุณภาพ	พนักงานจำนวน 12 คน	- ปัจจัยลักษณะองค์กร มี 6 ด้าน ด้านนโยบายบริษัท ด้านบริหารงาน ด้านภาวะผู้นำ ความข้องเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงาน ด้านฝึกอบรมพัฒนา ชื่อเสียงขององค์กร - ด้านลักษณะงาน อิสระ ทำทนายโอกาสก้าวหน้า การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
25. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	โมรยา วิเศษศรีม (2564)	เชิงปริมาณ	เจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพ	- เต็มใจใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์บริษัท ต้องการเป็นพนักงานองค์กร

หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	รูปแบบงาน	กลุ่มตัวอย่าง	ผลวิจัย
สำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร			มหานคร จำนวน 244 คน	และเชื่อมั่นค่านิยม เป้าหมาย องค์กร มีผลต่อความผูกพัน องค์กร
26.ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความ ผูกพันที่มีต่อ องค์กรและ ความมุ่งมั่นใน การทำงานของ พนักงานใน อุตสาหกรรมไม้ และเครื่องเรือน ในประเทศไทย	ปิยะมาศ สี่อสวัสดิ์ วณิชย์ (2564)	เชิงปริมาณ	พนักงาน จำนวน 322 คน	- โอกาสก้าวหน้ามีอิทธิพลมาก ที่สุดต่อความผูกพันองค์กร ลำดับถัดมาพึงพอใจต่อองค์กร ความยุติธรรมระบบผลตอบแทน ความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน
27.ความแตกต่าง ของปัจจัยส่วน บุคคลและปัจจัย ด้านความพึง พอใจในการ ทำงานที่มีผลต่อ ความผูกพัน องค์กรของ พนักงานธนาคาร พาณิชย์ไทยแห่ง หนึ่งในเขตกร เทพมหานคร	รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ (2565)	เชิงปริมาณ	พนักงาน จำนวน 300 คน	- ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ ความผูกพันองค์กร อายุ ระดับ การศึกษา รายได้ อายุงาน ตำแหน่ง ส่วนเพศ และ สถานภาพไม่ส่งอิทธิพลต่อความ ผูกพันองค์กร -องค์กรประกอบพึงพอใจในงาน คือ ความชอบในงาน ผลตอบแทน สวัสดิการ หัวหน้า งาน และเพื่อนร่วมงาน

หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	รูปแบบงาน	กลุ่มตัวอย่าง	ผลวิจัย
28.การศึกษาความผูกพันขององค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย	คริสตจักร พูนทรัพย์ ทวีกิจ (2565)	เชิงคุณภาพ	วิศวกร จำนวน 30 คน	- สร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนา ศักยภาพ คุณภาพชีวิต ค่าตอบแทน และสวัสดิการ การสนับสนุนเทคโนโลยี การแยก เวลาชีวิตส่วนตัวกับเวลางาน ส่ง อิทธิพลต่อความผูกพัน
29.ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักธุรกิจเครือข่ายต่อบริษัทกีฟฟารีนสกายไลน์ยูนิคั้ จำกัด (ประเทศไทย)	ปิยะดา สม มณี (2565)	เชิงปริมาณ	นักธุรกิจ จำนวน 400 คน	- ความต้องการเป็นพนักงานใน องค์กร ได้แก่ ผลตอบแทน โดยรวม คุณภาพชีวิต, งานอิสระ และก้าวหน้าเติบโต
30.Factors Predicting of Work Engagement Among Generation Y Nurses in Tertiary Hospitals,	Jiranan Lilek (2565)	เชิงปริมาณ	พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 148 คน	- สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้าฝ่ายพยาบาล และภาวะผู้นำที่ดี

หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	รูปแบบงาน	กลุ่มตัวอย่าง	ผลวิจัย
31.คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ	รัชย์สุดา กาจารี (2565)	เชิงปริมาณ	ข้าราชการจำนวน 271 คน	- ความพยายามทำเพื่อประโยชน์ของค์กรอย่างเต็มใจและเต็มที่ โดยระดับคุณภาพชีวิต อยู่ระดับสูงในด้านลักษณะงาน เนื่องจาก เป็นอาชีพที่ทำประโยชน์ให้กับสังคมจึงภูมิใจในอาชีพของตนเอง
32.ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร	เจนพจน์ ข่ายม่าน (2562)	เชิงปริมาณ	พนักงานจำนวน 408 คน	- ทักษะหลากหลาย และบุคลากรสำคัญต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ส่วนความชัดเจนขอบเขตงาน การประเมินงานอิสระในการออกความเห็นตัดสินใจ ไม่ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน
33.The relationship between teacher organizational commitment at No. 2 Basic Education High School, Loikaw, Kayah State, Myanmar.	Kamaylar, Yan Ye and Dechachai Sripicharn (2018)	เชิงปริมาณ	คุณครูประจำโรงเรียนมัธยมจำนวน 59 คน	- องค์กรประกอบความผูกพันองค์กร มีอิทธิพลต่อองค์กรประกอบความพึงพอใจในงาน

หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	รูปแบบงาน	กลุ่มตัวอย่าง	ผลวิจัย
34.Enhancing Nurse Engagement: The Role of Social Support and Job Characteristics	Othman, Ghazali, and Nasurdin (2018)	เชิงปริมาณ	พยาบาล จำนวน 345 คน	- ผลการป้อนกลับของข้อมูลและบุคลากรสำคัญต่องาน ส่งอิทธิพลต่อความผูกพัน
35.Organizational commitment of vocational college teachers in Malaysia	Mohamad Zaid Bin Mustafa, MohdNorazm i Bin Nordin, Abdul Rasid Bin Abdul Razzaq and Badaruddin bin Ibrahim (2020)	เชิงปริมาณ	ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 264 คน	- การเป็นพนักงานองค์กร บรรทัดฐาน ความเห็นเกี่ยวกับองค์กร ส่งอิทธิพลต่อความผูกพัน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งอิทธิพลกับความผูกพันขององค์กรในประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

1. ทักษะในการทำงานหลากหลายและความสำคัญของงานส่งอิทธิพลกับพนักงานในองค์กร (เจนพจน์ ข่ายม่าน, 2562)

2. องค์ประกอบของงาน องค์กร และประสบการณ์ในหน้าที่ ส่งอิทธิพลกับความผูกพันองค์กร (พัชรารักษ์ บำรุงพีช, 2561; กฤตยา ชัชศงการสกุล, 2562; โสภณ นันทาภรณ์ศักดิ์, 2562; ธิดารัตน์ สวณเศรษฐ์, ระพิน ชูชื่นและธนวิน ทองแพง, 2562; ปราภนา หลีกภัย, 2563; วัชรพล สายแหว, 2564; สมบูรณ์ สาระพัค, 2564; คริสตจักร พุนทรัพย์ทวีกิจ, 2565)

3. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน (พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล, 2563; รัศมีสุดา กาจารี, 2565)

4. องค์ประกอบของงาน องค์ประกอบขององค์กร การได้รับการยอมรับ ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ณัฐพล ตรีบุษยะรัตน์, 2564)

5. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานและปัจจัยการบริหารองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ทิพานัน ชัยวานนท์, 2562)

6. องค์ประกอบที่ส่งอิทธิพลต่อความผูกพัน ความเกี่ยวข้องในงาน ความสำคัญกับองค์กร และบริหารจัดการความรู้สึกได้เหมาะสม (ชนภัสสนันท์ จิตรพรกุลวสิน, 2561)

7. สภาพแวดล้อมที่ทำงานน่าอยู่ ปลอดภัย เป็นมิตร และการได้รับสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร (ชนภัสสนันท์ จิตรพรกุลวสิน, 2561; พัทธ์หทัย จารุทวีผลนุกูล, 2563; ชัชวาล ดวงบุบผา, 2563; อนูรดี ฤทัยธรรม, 2563; ศุภโชค อุณนุระฉะวรรณ, 2564)

8. ความชอบในงานส่งอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร (ชัชวาล อรวงศ์สุภพัศ, 2561; ชุตติกาญจน์ ปาระมี และ ฉันทนา มีทรัพย์, 2562; ชัชวาล ดวงบุบผา, 2563; รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ, 2565)

9. ด้านค่าตอบแทน พัฒนาอบรมทักษะ สมดุลชีวิตในงาน (ปฎิญา ปิ่นทอง, 2561; อนูรดี ฤทัยธรรม, 2563; รัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย, 2564; ปิยะมาศ สือสวัสดิ์วัฒน์, 2564; บุญรักษ์ เทียงตรง, 2564; คริสตจักร พุนทรัพย์ทวีกิจ, 2565; ปิยะดา สมมณี, 2565)

10.ชอบในงานและตำแหน่งหน้าที่ หัวหน้างานสนับสนุน ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร (สรเรศริญ สัตถาวร, 2562)

11. ปัจจัยแห่งความสุขส่งอิทธิพลกับความผูกพันของบุคลากรด้านลักษณะงาน ความมั่นคง เจริญก้าวหน้า สร้างเสริมแรงจูงใจ (ชุตติกาญจน์ ปาระมี และ ฉันทนา มีทรัพย์, 2562)

12. ภาวะผู้นำแบบมีอุดมการณ์ และสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลต่อพนักงาน (พัชริดามพ์ประเสริฐกุล, 2563; Jiranan Lilek, 2022)

13. พนักงานรับผิดชอบต่องาน และปฏิบัติงานสำเร็จ ส่งอิทธิพลกับความผูกพันต่อการทำงาน (อนูรดี ฤทัยธรรม, 2563; พัทธ์หทัย จารุทวีผลนุกูล, 2563)

14. ความเกี่ยวข้องกันกับหัวหน้างานส่งอิทธิพลต่อความรู้สึกในองค์กรในการปฏิบัติงาน (ชนกฤต สังข์เฉย, 2564)

15. ความสามารถความทุ่มเทเพื่อประโยชน์องค์กร ความต้องการเป็นบุคลากร ขอมรับ เป้าหมาย ค่านิยมองค์กร (พัชรกรณ บำรุงพืช, 2561; โมทยา วิเศษศรีม, 2564)

16. โอกาสก้าวหน้าและเติบโตในสายงาน (ชุตिकाญจน์ ปาระมี และ ฉันทนา มี ทรัพย์, 2562; ปิยะมาศ สือสวัสดิ์วิชัย, 2564; ปิยะดา สมมณี, 2565)

17. ปัจจัยด้านการกระตุ้นการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถส่งอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพัน (คริสตจักร พุนทรัพย์ทวีกิจ, 2565)

18. คุณภาพชีวิตส่งอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร (คริสตจักร พุนทรัพย์ทวีกิจ, 2565; รัชนีสุดา กาจารี, 2565)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร ในต่างประเทศ ผล สรุปได้ดังนี้

1. ความชอบในงาน ความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานและได้รับการโปรโมทหน้าที่ ส่ง อิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร (Faizal R. Djoemadi, Margono Setiawan, Noermijati Noermijati and Dodi W. Irawanto, 2019)

2. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความชอบในงาน และความชอบในงานส่งอิทธิพล ต่อความผูกพันของพนักงาน (Fatmasari, Mochammad & Wulida, 2018)

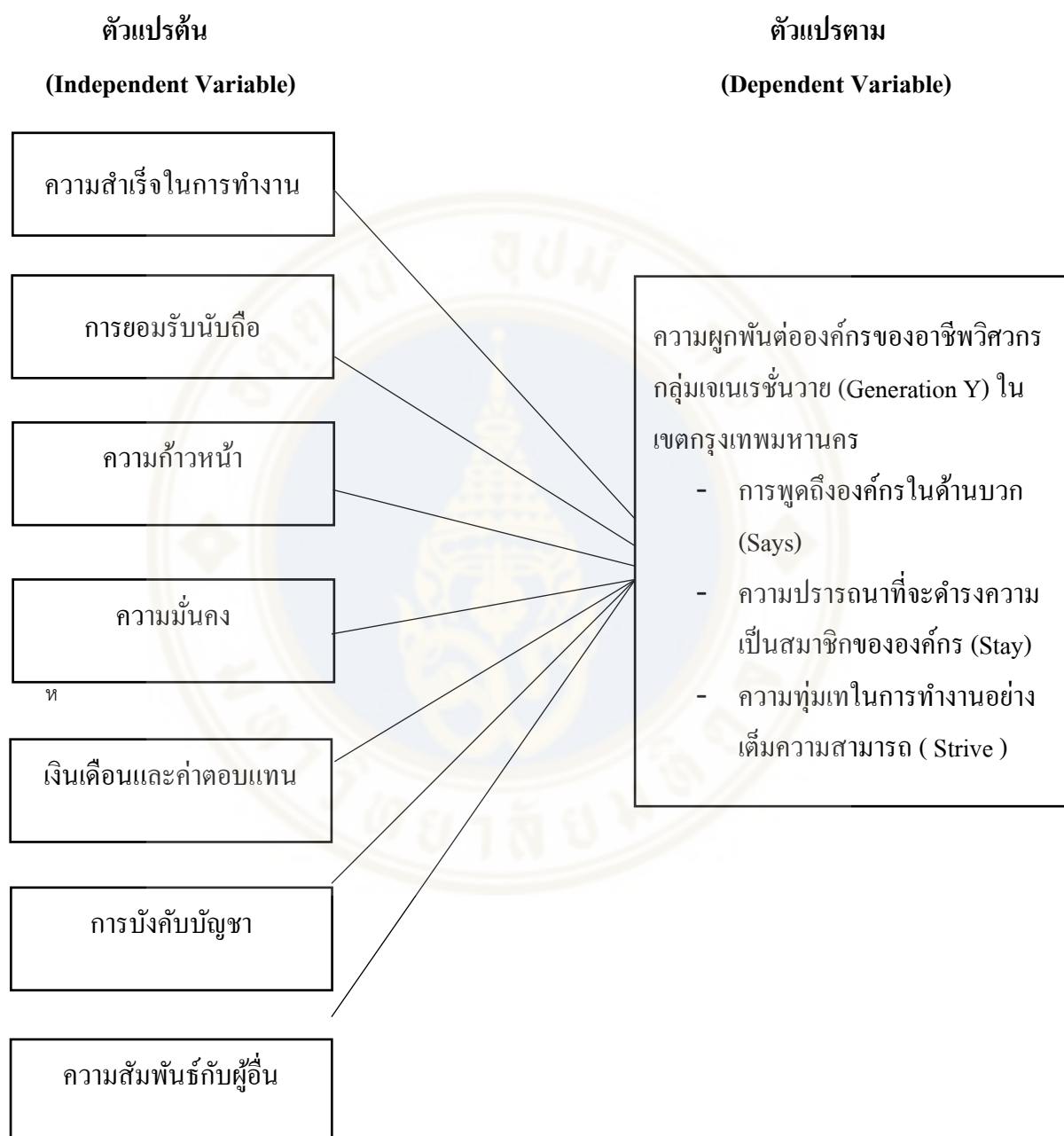
3. ความผูกพันองค์กร ส่งอิทธิพลกับความชอบในงาน (Kamaylar, Yan Ye and Dechachai Sripicharn , 2018)

4. ผลการป้อนกลับของงานและความสำคัญของงาน ส่งอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์กร (Othman, Ghazali, and Nasurdin, 2018)

5. การคงความเป็นพนักงาน ความรู้สึก และบรรทัดฐานส่งอิทธิพลต่อความผูกพัน องค์กร (Mohamad Zaid Bin Mustafa, MohdNorazm i Bin Nordin, Abdul Rasid Bin Abdul Razzaq and Badaruddin bin Ibrahim, 2020)

2.6 กรอบแนวคิด

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมนำมาสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้



2.7 สมมติฐานวิจัย

สมมติฐานที่ 1: ความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร

กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2: การยอมรับนับถือนี้อิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร

กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3: ความก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชันวาย

(Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 4: ความมั่นคงมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชันวาย

(Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 5: เงินเดือนและค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร

กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 6: การบังคับบัญชาชีวิตมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร

กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 7: ความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร

กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีวศึกษากร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้วิจัยตรงตามวัตถุประสงค์ โดยมีขอบเขตและขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

- 3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล

3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยในรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยการศึกษาวิจัยมีแหล่งข้อมูล แยกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานอาชีวศึกษากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 339 คน และใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) ผ่าน Google Form เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป Statistic Package for the Social Science (SPSS)

3.1.2 แหล่งข้อมูล

ลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าหนังสือทางวิชาการ บทความทางวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากทางอินเทอร์เน็ต

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โดยจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานอาชีพวิศวกร ที่เกิดปี พ.ศ. 2523 – พ.ศ. 2543 ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่อาจทราบจำนวนของประชากรที่แน่ชัดได้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร กรณิไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Cochran, W.G., 1953) และเก็บข้อมูลโดยการเลือกสุ่ม กลุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยใช้สัดส่วนประชากรที่จะทำการสุ่มที่ 30% ดังนั้น $P = 0.3$ ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น $Z = 1.96$ และค่าความคลาดเคลื่อน (d) ที่ระดับ 0.05 ที่สามารถยอมรับได้ ซึ่งคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจาก

สูตร ดังนี้

$$\text{จากสูตร } n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนด

Z = ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนด

d = ค่าความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับได้

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{0.3(1-0.3)1.96^2}{0.05^2}$$

$$n = 322.69$$

$$n = 323$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 323 คน โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำแบบทดสอบเพิ่ม 5% หรือประมาณ 16 คน จากจำนวนทั้งหมด 323 คน โดยรวมทั้งสิ้นเป็น 339 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg Two-Factor Theory (1959) และแนวคิด ความผูกพันของ Hewitt Associates (2004) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกรณีศึกษา กิมสุก (2563) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล รวมถึงการขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.สุรภักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว โดยรายละเอียดในแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 4 ข้อ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา โดยเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) โดยแบ่งการใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามกำหนด (Nominal scale) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal scale) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 7 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความมั่นคง เงินเดือนและค่าตอบแทน การบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งนี้ แบบสอบถามในส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรฐานการวัด ในรูปแบบการประมาณค่า (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert scale ซึ่งจะเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยระดับคะแนนจะสามารถใช้เป็นเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยนำมาแปลผลได้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ความหมาย
ระดับ 5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	เห็นด้วย
ระดับ 3	ปานกลาง
ระดับ 2	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผล (Interpretation) ของค่าเฉลี่ย สูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละช่วงและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้

$$\text{สูตรการหาความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุดจำนวนชั้นที่ต้องการ}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}}$$

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

$$= 0.8$$

เกณฑ์การประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การพูดถึงองค์กรในด้านบวก (Says) ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) และความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรฐานการวัดในรูปแบบการประมาณค่า (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert scale ซึ่งจะให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยระดับคะแนนจะสามารถใช้เป็นเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยนำมาแปลผลได้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ความหมาย
ระดับ 5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	เห็นด้วย
ระดับ 3	ปานกลาง
ระดับ 2	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผล (Interpretation) ของค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ข้อมูล สูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละช่วงและค่าอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้

$$\text{สูตรการหาความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุดจำนวนชั้นที่ต้องการ}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}}$$

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

$$= 0.8$$

เกณฑ์การประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาวิเคราะห์ และเพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมการเก็บข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ตามภาคผนวก ก และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป Statistics Package for the Social Sciences (SPSS)

3.4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือทางวิชาการ บทความทางวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากทางอินเทอร์เน็ต

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เมื่อนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาลงรหัส บันทึกและทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป Statistics Package for the Social Sciences (SPSS) ตามลักษณะของตัวแปรต่างๆ แปรผลวิเคราะห์ข้อมูลควบคู่กับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จาก แบบสอบถามเพื่อใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลประเภทต่างๆ ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis)

วิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) การวิเคราะห์ร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และการวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบาย และแปลความหมายของข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร และส่วนที่ 3 ความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic Analysis)

วิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability) การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ (Correlations) เป็นการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับความผูกพันองค์กรของของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง เป็นวิธีการใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับความผูกพันองค์กรของของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต้นตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม โดยการกำหนดค่านับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 339 ชุด เป็นเครื่องมือในการศึกษา และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ โดยมีหัวข้อ ดังนี้

- 4.1 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์
- 4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร
- 4.3 ความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร
- 4.4 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์

วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ และระดับการศึกษา โดยนำเสนอข้อมูลเป็นจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง 4.1 – 4.4 ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 23 ปี	0	0
23 – 43 ปี	339	100.0
มากกว่า 43 ปี	0	0
รวม	399	100.0

ตาราง 4.1 ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง มีอายุระหว่าง 23 – 43 ปี มีจำนวน 339 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0

ตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	182	53.7
หญิง	131	38.6
เพศหลากหลาย	26	7.7
รวม	399	100.0

ตาราง 4.2 เพศของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมาคือเพศหญิง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 และเพศหลากหลาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7

ตาราง 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	296	87.3
สมรส	43	12.7
รวม	399	100.0

ตาราง 4.3 พบว่าสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 87.3 และสมรส จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

ตาราง 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	5	1.5
ระดับปริญญาตรี	261	77.0
ระดับปริญญาโท	65	19.2
ระดับปริญญาเอก	8	2.4
รวม	399	100.0

ตาราง 4.4 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 77.0 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 65 คน คิดเป็น

ร้อยละ 19.2 จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาชีวศึกษา กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านความมั่นคง ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงอธิบายผลของข้อมูล ตามตารางที่ 4.5 ดังนี้

ตาราง 4.5 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาชีวศึกษา กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาชีวศึกษา	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.22	0.605	มากที่สุด
2.การยอมรับนับถือ	3.72	0.684	มาก
3.ความก้าวหน้า	3.63	0.681	มาก
4.ความมั่นคง	3.69	0.681	มาก
5.เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.57	0.666	มาก
6.การบังคับบัญชา	3.64	0.673	มาก
7.ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.95	0.598	มาก
ภาพรวม	3.77	0.486	มาก

ตาราง 4.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาชีวศึกษา กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 ด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

มีค่าเฉลี่ย 3.64 ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57

4.3 ความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความผูกพันองค์กร ได้แก่ การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say) ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) และ ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงอธิบายผลของข้อมูล ตามตาราง 4.6 ดังนี้

ตาราง 4.6 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1.การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say)	3.61	0.786	มาก
2.ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay)	3.08	0.962	ปานกลาง
3.ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)	3.72	0.732	มาก
ภาพรวม	3.48	0.730	มาก

ตาราง 4.6 ความผูกพันต่อองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 เมื่อพิจารณารายด้านพบความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมาคือการพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 และความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.08

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีวศึกษา กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร มีการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

4.4.1 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป Statistic Package for the Social Science (SPSS) เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ตามวิธีของครอนบาช (Cronbach) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของความน่าเชื่อถือ (Cronbach's Alpha Coefficient, α) เพื่อวัดความสอดคล้องภายในคำถามที่เป็นองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรเพื่อประกอบการตัดสินใจว่าจะคงคำถามนั้นๆ ไว้หรือตัดออก โดยมีเกณฑ์พิจารณาการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์ของแอลฟาของครอนบาช (ณชาลี เอี่ยมสุวรรณค์, 2562) ตาราง 4.7 และได้ผลการทดสอบระดับความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ตาราง 4.8

ตาราง 4.7 การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	การแปลความหมายระดับความเที่ยง
มากกว่า 0.9	ดีมาก
มากกว่า 0.8	ดี
มากกว่า 0.7	พอใช้
มากกว่า 0.6	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า 0.5	ต่ำ
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 0.5	ไม่สามารถรับได้

ตาราง 4.8 ผลการทดสอบระดับความเชื่อมั่นภายหลังการทำแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยที่ศึกษา	Cronbach's Alpha Coefficient
ความสำเร็จในการทำงาน	0.711
การยอมรับนับถือ	0.719
ความก้าวหน้า	0.855
ความมั่นคง	0.747
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.881
การบังคับบัญชา	0.865

ปัจจัยที่ศึกษา	Cronbach's Alpha Coefficient
การสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.821
การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say)	0.873
ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของ องค์กร (Stay)	0.864
ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)	0.861

ตาราง 4.8 การทดสอบหาค่า Cronbach's Alpha เป็นการหาค่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability) ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์เกณฑ์การยอมรับอยู่ที่ 0.7 ขึ้นไป ค่ายิ่งสูงยิ่งมีความน่าเชื่อถือมาก (ณชาธิ เอี่ยมสุวรรณค์, 2562) พบว่าระดับความน่าเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตัวแปรที่มีค่าแอลฟา มากกว่า 0.70 มีทั้งหมด 7 ปัจจัย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านความมั่นคง ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ดังนั้น การทดสอบความน่าเชื่อถือตามวิธีของครอนบาช (Cronbach) โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือ (Coefficient of Reliability) เพื่อวัดความสอดคล้องภายในปัจจัยต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรที่มีค่ามากกว่า 0.70 มีดังนี้

H1: ความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

H2: การยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

H3: ความก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

H4: ความมั่นคงมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

H5: เงินเดือนและค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

H6: การบังคับบัญชาชีวิตมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

H7: ความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

4.4.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlations Coefficient)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานครทำให้ได้ปัจจัยที่มีผลสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 มาใช้ในการวิเคราะห์โดยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlations Coefficient)

ผลการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ระหว่างข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป Statistic Package for the Social Science (SPSS) ดังนี้

ตาราง 4.9 ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กับความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ความสำเร็จในการทำงาน	1									
2.การยอมรับนับถือ	.386**	1								
3.ความก้าวหน้า	.357**	.493**	1							
4.ความมั่นคง	.342**	.440**	.639**	1						
5.เงินเดือนและค่าตอบแทน	.370**	.487**	.664**	.662**	1					
6.การบังคับบัญชา	.290**	.425**	.584**	.561**	.640**	1				
7.ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	.367*	.353**	.362**	.520**	.444**	.490**	1			
8.การพูดถึงองค์กรในแง่บวก	.397**	.448*	.451**	.582**	.541**	.518**	.557**	1		

9.ความ ปรารถนาที่จะ ดำรงความเป็น สมาชิกของ องค์กร	.367**	.485**	.537**	.580**	.587**	.604**	.474**	.714**	1	
10.ความทุ่มเท ในการทำงาน อย่างเต็ม ความสามารถ	.372**	.480**	.401**	.512**	.499*	.480**	.518**	.663*	.622*	1

ตาราง 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กับความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร ด้วยสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากสมมติฐาน จะปฏิเสธสมมติหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งการทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียดดังนี้

พบว่าทั้ง 7 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านความมั่นคง ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือปัจจัยทั้ง 7 ข้างต้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

4.4.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (Coefficient Determination) ระหว่างตัวแปรต้นทั้งหมด 7 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านความมั่นคง ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยด้าน

การบังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันองค์กรของ อาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say) ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)

ตาราง 4.10 สัญลักษณ์ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์	แทนค่าสถิติ
R	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlations Coefficient)
R ²	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient Determination)
B	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
Beta	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเป็นรายองค์ประกอบ (Standard Solution)
t	ค่าสถิติทดสอบซึ่งมีการแจกแจงแบบ T
Sig	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
**	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4.11 ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.592	.466

- a. Predictors: (Constant), ปัจจัยความสัมพันธ์กับผู้อื่น, ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ, ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน, ปัจจัยด้านความก้าวหน้า, ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา, ปัจจัยด้านความมั่นคง, ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน
- b. Dependent Variable: ความผูกพันองค์กร

ตาราง 4.11 ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กร มี 7 ปัจจัย ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านความมั่นคง ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย

(Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยตัวแปรต้นทั้ง 7 ปัจจัย สามารถเป็นตัวแทนที่ดีของตัวแปรด้านความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 59.2 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.592$) โดยมีผลการทดสอบ ดังนี้

ตาราง 4.12 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.916	.219		-4.175	.000
ความสำเร็จในการทำงาน	.124	.048	.103	2.587	.010
การยอมรับนับถือ	.192	.046	.180	4.224	.000
ความก้าวหน้า	-0.21	.056	-.019	-.369	.712
ความมั่นคง	.233	.056	.217	4.132	.000
เงินเดือนและค่าตอบแทน	.151	.060	.137	2.498	.013
การบังคับบัญชา	.219	.054	.202	4.087	.000
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	.262	.053	.214	4.911	.000

a. Dependent Variable: ความผูกพันองค์กร

ตาราง 4.12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากสมมติฐาน จะปฏิเสธสมมติหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 ซึ่งการทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียด ดังนี้

พบว่ามี่ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร 6 ปัจจัย คือ

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ 0.103 กล่าวคือ ถ้าปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นตาม 0.103 หน่วย

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ 0.180 กล่าวคือ ถ้าปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นตาม 0.180 หน่วย

ปัจจัยด้านความมั่นคง มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ 0.217 กล่าวคือ ถ้าปัจจัยด้านความมั่นคงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นตาม 0.217 หน่วย

ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ 0.137 กล่าวคือ ถ้าปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นตาม 0.137 หน่วย

ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ 0.202 กล่าวคือ ถ้าปัจจัยด้านการบังคับบัญชา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นตาม 0.202 หน่วย

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ 0.214 กล่าวคือ ถ้าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นตาม 0.214 หน่วย

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

โดย Y = ความผูกพันขององค์กร

X_1 = ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

X_2 = ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

X_3 = ปัจจัยด้านความมั่นคง

X_4 = ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

X_5 = ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา

X_6 = ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

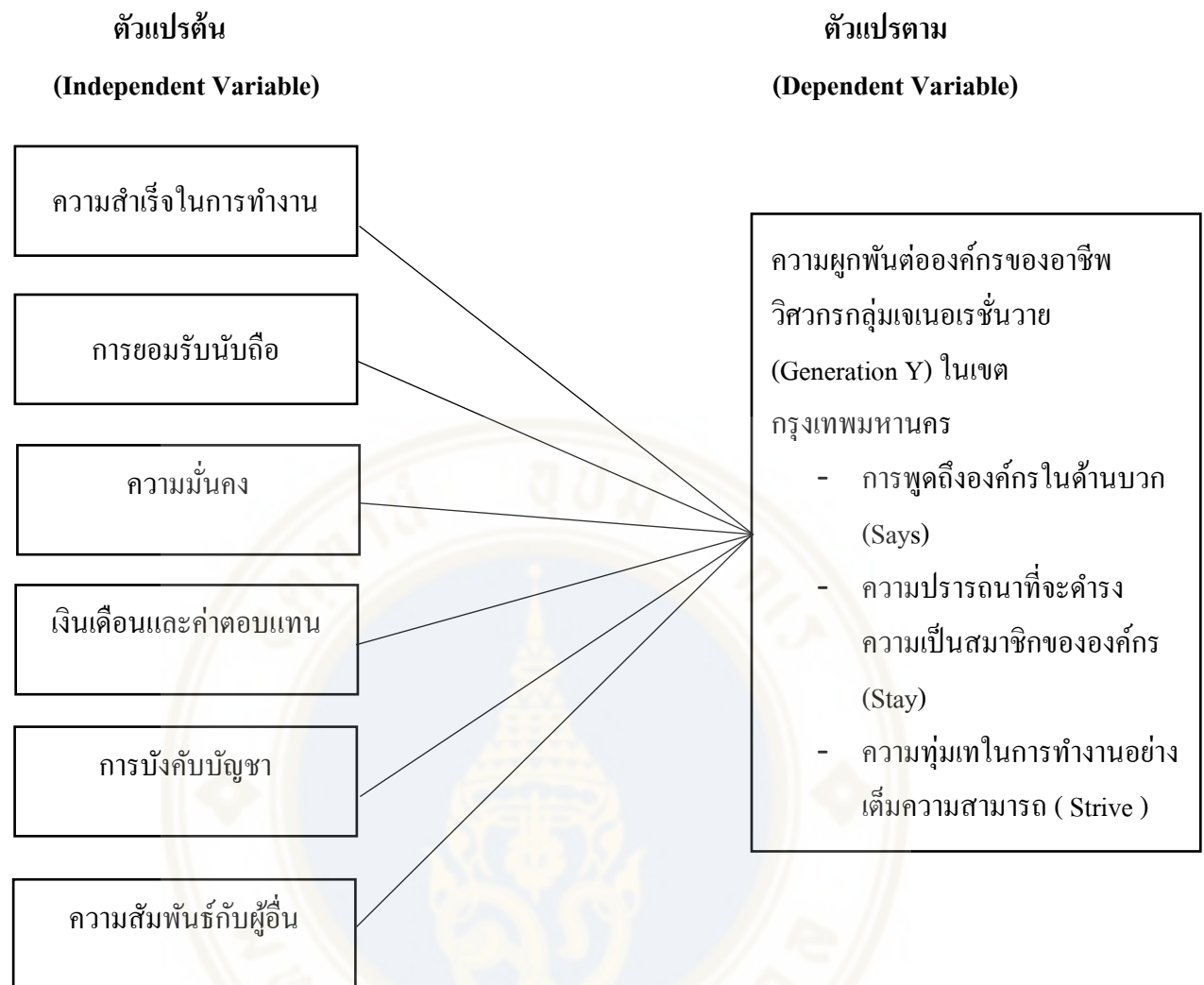
$$Y = B_0 + (B_1X_1) + (B_2X_2) + (B_3X_3) + (B_4X_4) + (B_5X_5) + (B_6X_6)$$

$$Y = -0.916 + 0.103(X_1) + 0.180(X_2) + 0.217(X_3) + 0.137(X_4) + 0.202(X_5) + 0.214(X_6)$$

ส่วนปัจจัยความก้าวหน้า มีค่า Sig มากกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ปัจจัยความก้าวหน้า ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีวศึกษากร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความมั่นคง ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีวศึกษากร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนปัจจัยความก้าวหน้า ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีวศึกษากร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยที่มีประสิทธิภาพพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของอาชีวศึกษากร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้



ตาราง 4.13 สรุปผลสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเออร์ชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1: ความสำเร็จในการทำงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2: การยอมรับนับถือ	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3: ความก้าวหน้า	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 4: ความมั่นคง	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 5: เงินเดือนและค่าตอบแทน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 6: การบังคับบัญชา	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 7: ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	ยอมรับ

ตาราง 4.13 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความมั่นคง ปัจจัยเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ อาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1, 2, 4, 5, 6 และ 7

ตาราง 4.14 สรุปผลสมมติฐานที่สนับสนุนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาชีพ วิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่สนับสนุน
สมมติฐานที่ 1: ความสำเร็จในการทำงาน
สมมติฐานที่ 2: การยอมรับนับถือ
สมมติฐานที่ 4: ความมั่นคง
สมมติฐานที่ 5: เงินเดือนและค่าตอบแทน
สมมติฐานที่ 6: การบังคับบัญชา
สมมติฐานที่ 7: ความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ตาราง 4.14 สมมติฐานที่สนับสนุนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ อาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร มี 6 สมมติฐาน ได้แก่ สมมติฐานที่ 1: ความสำเร็จในการทำงาน, สมมติฐานที่ 2: การยอมรับนับถือ, สมมติฐานที่ 4: ความมั่นคง, สมมติฐานที่ 5: เงินเดือนและค่าตอบแทน, สมมติฐานที่ 6: การบังคับบัญชา และสมมติฐานที่ 7: ความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ตาราง 4.15 สรุปผลสมมติฐานที่ไม่สนับสนุนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาชีพ วิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ไม่สนับสนุน
สมมติฐานที่ 3: ความก้าวหน้า

ตาราง 4.15 สมมติฐานที่ไม่สนับสนุนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ อาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร มี 1 สมมติฐาน ได้แก่ สมมติฐานที่ 3: ความก้าวหน้า

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สารนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีวศึกษา
กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative
Research) มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของอาชีวศึกษา กลุ่มเจ
เนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนใดที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กรของอาชีวศึกษา
กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านความผูกพัน
องค์กรของอาชีวศึกษา

ขอบเขตการวิจัยด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานอาชีวศึกษา กลุ่มเจนเน
อเรชั่นวาย (Generation Y) ซึ่งเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – พ.ศ. 2543 ที่ทำงานในเขต
กรุงเทพมหานคร จำนวน 339 คน ใช้วิธีการกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณขนาดกลุ่ม
ตัวอย่าง ตามสูตรกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Cochran, W.G., 1953) และเก็บข้อมูล
โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) ขอบเขตด้านเนื้อหา
ประกอบด้วย ตัวแปรต้น 7 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ
ความก้าวหน้า ความมั่นคง เงินเดือนและค่าตอบแทน การบังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับผู้อื่น
และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของอาชีวศึกษา กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ใน
เขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การพูดถึงองค์กรในด้านบวก (Says) ความ
ปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) และความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็ม
ความสามารถ (Strive) ขอบเขตด้านเวลาในการเก็บข้อมูล เริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2566 ถึง
เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ผลการศึกษา โดยใช้ระยะเวลาตั้งแต่
เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2566 ถึงเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุ 23 – 43 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีสถานภาพ โสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.77 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก คือ ความสำเร็จของการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.22 ลำดับถัดมา คือ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 3.95 การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.72 ความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 3.69 การบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.64 ความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.63 และเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.57

ส่วนที่ 3 ความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.48 โดยความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) มีค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมา คือการพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say) มีค่าเฉลี่ย 3.61 และความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.08

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability)

ระดับความน่าเชื่อถือของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรที่อยู่ในระดับยอมรับตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป มีทั้งหมด 7 ตัวแปร คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรที่มีค่าความน่าเชื่อถือมาทดสอบสมมติฐาน

5.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlations Coefficient)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ อาชีพวิศวกร กลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามี 7 ปัจจัย ที่สัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านความมั่นคง ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย บริหารเวลาในการทำงานได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด มีผลงานที่น่าภูมิใจซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ และสามารถทำให้พนักงานรักในงานที่ได้ทำ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

พัชรภรณ์ บำรุงพีช (2561), ชัชวาล อรวงศ์ศุภทิศ (2561), พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล (2563), อนุรดี ฤทัยธรรม, (2563), โมรยา วิเศษศรีม, (2564)

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ เมื่อพนักงานทำงานสำเร็จ และมีผลงานตามเป้าหมาย องค์กร หรือผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด พนักงานจึงได้รับคำยกย่อง คำชม และความนับถือจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Othman, Ghazali, and Nasurdin (2018), อนุรดี ฤทัยธรรม, (2563), ณัฐพล ตริบุสยะรัตน์, (2564), Jiranan Lilek (2565)

ปัจจัยด้านความก้าวหน้า คือการที่พนักงานเติบโตในตำแหน่งงาน และหน้าที่ มีการพัฒนาในสายงานที่ได้ปฏิบัติเพื่อการเติบโตในองค์กร ซึ่งการที่จะได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง อาจต้องใช้ประสบการณ์ที่สะสมในการทำงาน การฝึกอบรม พัฒนาตนเองจนเกิดความเชี่ยวชาญ ความรู้ในสายงาน สามารถแก้ปัญหาต่างๆในงานได้ ทำ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัชรภรณ์ บำรุงพีช (2561), ปฏิญา ปิ่นทอง (2561), กฤตยา รัชตฤกษ์กุล (2562), ทิพานัน ชัยวนนท์ (2562), Faizal R. Djoemadi, Margono Setiawan, Noermijati Noermijati and Dodi W. Irawanto (2019), วัชรพล สายแวว (2564), ปิยะมาศ สือสวัสดิ์ฉวีนิชัย (2564), ณัฐพล ตริบุสยะรัตน์ (2564), รัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย (2564), ปิยะดา สมมณี (2565)

ปัจจัยด้านความมั่นคง การที่บริษัทมีความมั่นคง มีผลประกอบการที่เติบโต และมีผลกำไรที่ดี สามารถอยู่รอดในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่างๆได้ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในองค์กรว่าสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปได้ โดยไม่มีความเสี่ยงในการถูกจ้างออก และมองว่าตนเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้ธุรกิจเติบโต และอยากก้าวเดินไปกับองค์กรเพื่อสร้างความแข็งแกร่งทาง

ธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กฤตยา รัชตฤงการสกุล (2562), Othman, Ghazali, and Nasurdin (2018), ธนภัสนันท์ จิตรพรกุลวสิน (2561), ณัฐพล ตรีบุษยะรัตน์ (2564), วิชรพล สายแวว (2564)

ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการทำงาน และสวัสดิการที่พนักงานได้รับจากองค์กร ไม่ว่าจะเป็น เงินเดือน ค่าแรง เงินโอที ค่าตอบแทนจากยอดขาย โบนัส และค่าอื่นๆ รวมถึงสวัสดิการเพื่อผลประโยชน์ของพนักงาน ซึ่งทางองค์กรต้องให้พนักงานเหมาะสมตามเนื้องาน หน้าที่รับผิดชอบ และผลประกอบการที่ได้รับ เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความผูกพันอยากทำงานในองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปฏิญา ปิ่นทอง (2561), กฤตยา รัชตฤงการ (2562), ทิพานัน ชัยวนนท์ (2562), อนรรดี ฤทัยธรรม (2563), รัชพงษ์ บุญศิริธรรมชัย (2564), คริสตจักร พุนทรัพย์ทวีกิจ (2565), รพีพรรณ นัตรเลิศยศ (2565), ปิยะดา สมมณี (2565)

ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล สามารถนำองค์กรและพนักงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง เพื่อให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เสนอข้อคิดเห็นเพื่อเกิดการพัฒนาสามารถขอคำแนะนำให้คำปรึกษา ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงานเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับธุรกิจ มีความเป็นกลางในการตัดสินใจไม่โอนเอียงต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีจริยธรรมไม่เอาเปรียบลูกน้องหรือทีมงาน สละเวลาส่วนตัวเพื่อความสำเร็จในทีมงาน หากผู้นาองค์กร หรือหัวหน้างานดีก็จะทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจในการทำงาน และอยากร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชัชวาล อรวงศ์สุภทัต (2561), Othman, Ghazali, and Nasurdin (2018), กฤตยา รัชตฤงการ (2562), ทิพานัน ชัยวนนท์ (2562), สรรเสริญ สัตถาวร (2562), ชัชวาล ดวงบุบผา (2563), ณัฐพล ตรีบุษยะรัตน์ (2564), ธนกฤต สังข์เฉย (2564), รพีพรรณ นัตรเลิศยศ (2565), คริสตจักร พุนทรัพย์ทวีกิจ (2565)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกันภายในองค์กร การช่วยเหลือเกื้อกูลในระหว่างหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม มีความเป็นพี่เป็นน้องในการทำงานเพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง และการมีสัมพันธ์ไมตรีต่อบุคคลภายนอกองค์กรในการประสานงาน สร้างความสนิทเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน ซึ่งหากมีมิตรภาพที่ดีในการทำงานก็จะส่งผลให้งานราบรื่น ลดระยะขั้นตอนในการทำงาน มีความเป็นทีมช่วยเหลือกัน พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนภัสนันท์ จิตรพรกุลวสิน (2561), พัชราภรณ์ บำรุงพีช (2561), Faizal R. Djoemadi, Margono Setiawan, Noermijati Noermijati and Dodi W. Irawanto

(2019), กฤตยา รัชตุงการสกุล (2562), ชุตติกาญจน์ ปาระมี, ฉันทนา มีทรัพย์ (2562), พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล (2563), ณัฐพล ตริบุษยะรัตน์ (2564), ธนกฤต สังข์เฉย (2564), รัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย (2564), ปิยะมาศ สื่อสวัสดิ์ดิวิชัย (2564), คริสตจักร พุนทรัพย์ทวีกิจ (2565)

5.2.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์จำนวน 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความมั่นคง ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ จากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงสามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้มากที่สุด ซึ่งหากองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงจะทำให้พนักงานเชื่อมั่นในตัวองค์กรว่าสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ในอนาคต ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น แสดงถึงการมุ่งเน้นสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร อีกทั้งแสดงถึงความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก องค์กร เช่น ลูกค้า ผู้มาติดต่องาน เป็นต้น ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา แสดงถึงความสามารถผู้บริหารและหัวหน้าในด้านบริหารจัดการองค์กร ดูแลเอาใจใส่พนักงาน และการให้คำปรึกษากับพนักงานที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ พนักงานทำงานสำเร็จและได้รับการยกย่องคำชมเชยจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน แสดงถึงองค์กรได้ให้เงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเหมาะสมให้กับพนักงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานมีความภูมิใจและทุ่มเทในงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อผลักดันให้องค์กรได้เปรียบทางการแข่งขันด้วยองค์ประกอบของปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ดังกล่าว ส่งผลให้พนักงานอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผูกพันต่อองค์กรในความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ พุดถึงองค์กรในด้านบวก และต้องการเป็นพนักงานขององค์กรต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) แสดงให้เห็นว่ามี 6 ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความมั่นคง ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยความ

มั่นคงก่อนเป็นอันดับแรก ส่วนลำดับที่สองจะเป็น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น เนื่องจากทั้งสองปัจจัยจะทำให้พนักงานอาชีพวิศวกรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด และต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญใน การพัฒนาแก้ไขปัจจัยด้านอื่นๆให้สอดคล้องกับธุรกิจและความต้องการของพนักงาน เนื่องจากพนักงานอาชีพวิศวกรเจเนอเรชันวาย (Generation Y) คือ กลุ่มประชากรที่มีจำนวนมากในองค์กรซึ่งถือเป็นแรงงานที่สำคัญของธุรกิจที่ขับเคลื่อนให้ธุรกิจมีการเติบโตแบบก้าวกระโดด ดังนั้นสิ่งที่องค์กรควรทำ คือ

1. องค์กรต้องหมั่นสร้างความแข็งแกร่งทางธุรกิจเพื่อให้องค์กรมีความยั่งยืนและมั่นคง ในด้านการผลิต การพัฒนาสินค้า ระบบหรือการบริการ ให้ดียิ่งขึ้นเพื่อสร้างรายได้ผลประกอบการที่สูงขึ้น เพื่อให้พนักงานวิศวกรมีความมั่นใจในตัวเองคือว่าเป็นองค์กรที่แข็งแกร่งทางการแข่งขัน และเป็นองค์กรที่มีศักยภาพมากกว่าคู่แข่ง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานอยากทำงานในองค์กรต่อไป

2. ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกองค์กร ดังนั้นองค์กรต้องหมั่นสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมและระหว่างทีม เพื่อสร้างความสามัคคีภายในองค์กร จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานได้รู้จักกันมากขึ้น และหมั่นสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลภายนอกองค์กร เพื่อให้ธุรกิจมีโครงข่ายที่แข็งแรง รองรับการขายธุรกิจในอนาคต

3. หัวหน้างานหรือผู้บริหารองค์กร ควรให้ความสำคัญกับพนักงาน รับฟังความคิดเห็น พร้อมช่วยเหลือเมื่อพนักงานเกิดปัญหา มีความเป็นกลางในการตัดสินใจ สามารถบริหารจัดการลูกน้องในทีม มีภาวะความเป็นผู้นำสูง เสียสละเวลาส่วนตัว มีการแบ่งภาระงานตามหน้าที่ความถนัดของลูกน้องแต่ละคนในทีม สนับสนุนลูกน้องในการพัฒนา มีความห่วงใยลูกน้อง มีการวัดผลงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อผลักดันให้ทีมงานประสบความสำเร็จ

4. บุคลากรในองค์กรให้การยอมรับนับถือพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ซึ่งอาจจะเป็นคำชมเชย การยอมรับในหน้าที่ การให้ของขวัญหรือรางวัล กับพนักงานที่มีศักยภาพที่ดีเพื่อให้พนักงานรู้สึกดี ผลักดันให้พนักงานคนอื่นในองค์กรอยากทำตาม และรักษาความสำเร็จนี้ไว้

5. เมื่อผลประกอบการของบริษัทดี รายได้และผลประโยชน์ที่ทางพนักงานจะได้รับย่อมดีตามไปด้วย ดังนั้น องค์กรต้องมีเกณฑ์การให้เงินเดือน ค่าตอบแทนอื่นๆที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ประสบการณ์หน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงการให้สวัสดิการที่ดีแก่พนักงาน มองพนักงานเป็นคนสำคัญในครอบครัว หากไม่มีพนักงานที่ดี หรือพนักงานที่เก่งและเชี่ยวชาญ องค์กรมักจะเดินต่อไปไม่ได้

6. องค์กรต้องมุ่งเน้นในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานวิศวกร โดยการสนับสนุนเครื่องมือ อบรมทักษะความรู้ใหม่ๆที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อให้การทำงานรวดเร็ว เป็นระบบ ลดขั้นตอนการทำงาน มีไอเดียสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อได้เปรียบทางธุรกิจ สร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง และเมื่อพนักงานวิศวกรมีความชำนาญ และเชี่ยวชาญในหน้าที่ก็จะส่งผลให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มีผลงานที่ดี ส่งผลให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ

5.4 ข้อจำกัดการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต่อความผูกพันต่อองค์กรของ อาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งมีปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากปัจจัยที่นำมาศึกษาอาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งอาจมีผลการศึกษาที่แตกต่างออกไป

2. จำนวนกลุ่มตัวอย่างอาจมีจำนวนไม่มากพอ เนื่องจากอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานครมีจำนวนมาก และอาชีพวิศวกรมีความหลากหลายสาขาและประเภทอุตสาหกรรม

5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. งานวิจัยนี้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ควรศึกษาเฉพาะเจาะจงอุตสาหกรรมหรือสาขาการทำงาน ของอาชีพวิศวกรประเภทใดประเภทหนึ่ง เช่น วิศวกรไฟฟ้า วิศวกรไฟฟ้าโทรคมนาคม วิศวกรโยธา วิศวกรเครื่องกล วิศวกรคอมพิวเตอร์ วิศวกรเคมี วิศวกรชีวการแพทย์ เป็นต้น

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ศึกษาเฉพาะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ซึ่งการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต่อความผูกพันต่อองค์กรของ อาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในพื้นที่ต่างจังหวัดนั้นอาจมีผลการวิจัยแตกต่างกัน

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)

เท่านั้น ควรทำการศึกษากลุ่มเจเนอเรชั่นอื่น เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของผลการศึกษาของแต่ละเจเนอเรชั่น และปัจจุบันเจเนอเรชั่น Z เริ่มมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในธุรกิจ

4. การศึกษาครั้งนี้ศึกษาในเชิงปริมาณ หากมีการศึกษาต่อไปควรศึกษาในเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มขึ้น



บรรณานุกรม

- กฤตยา รัชศฤงคารสกุล. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรใน
อุตสาหกรรมการผลิต. เข้าถึงจาก
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3326>
- กรณ์ธัญญ์ กิมศุก. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการ
ทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home). เข้าถึงจาก
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3994/1/TP%20HOM.013%202563.pdf>
- คริสตจักร พูนทรัพย์ทวีกิจ. (2565). การศึกษาความผูกพันขององค์กรในกลุ่มวิศวกรการไฟฟ้าฝ่าย
ผลิตแห่งประเทศไทย ในช่วงที่มีการทำงานจากที่พักอาศัย. เข้าถึงจาก
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4823>
- เจนพจน์ ข่ายม่าน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย
ที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. เข้าถึงจาก
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3204>
- ชัชวาล ดวงบุบผา. (2563). บุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจน
เอเรชั่นวายของธนาคารออมสิน. เข้าถึงจาก [https://so04.tci-](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/download/240587/165726/842635)
[thaijo.org/index.php/JSBA/article/download/240587/165726/842635](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/download/240587/165726/842635)
- ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2561). ปัจจัยเชิงเหตุที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรการของวิศวกรเจนเอ
เรชั่นวายในรัฐวิสาหกิจด้านสื่อสารโทรคมนาคมไทย. เข้าถึงจาก
<https://app.gs.kku.ac.th/gs/th/publicationfile/item/19th-ngrc-2018/HDO1/HDO1.pdf>
- ชุตติกาญจน์ ปาระมี และฉันทนา มีทรัพย์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร
บริษัท ยูเนี่ยนแอฟฟลาย จำกัด จังหวัดปทุมธานี. เข้าถึงจาก [https://so06.tci-](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/ivebjournal/article/view/243510)
[thaijo.org/index.php/ivebjournal/article/view/243510](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/ivebjournal/article/view/243510)
- ณชารี เอี่ยมสวรรค์. (2562). การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและ
ความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต เจเนอ
เรชั่นวาย ตามแนวคิด Sustainable Leadership. เข้าถึงจาก
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3327>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐพล ศรีบุษยรัตน์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย
ในธุรกิจร้านอาหารระดับหรูในกรุงเทพมหานคร. เข้าถึงจาก
<https://so01.tcithaijo.org/index.php/journaldtc/article/download/249344/168091/899405>
- ทิพานัน ชัยวนนท์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเกสซ์กรเจนเอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร. เข้าถึงจาก
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3318>
- ชนกฤต สังข์เฉย. (2564). เจเนอเรชั่นวาย: ความผูกพันเชิงความรู้สึกกับองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน. เข้าถึงจาก https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jms_psu/article/view/61559
- ธนภัสนันท์ จิตรพรกุลวสิน. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการของบริษัทเอกชนตรวจสอบทางวิศวกรรม โดยใช้เทคนิคไม่ทำลาย. เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2502>
- บุญรักษ์ เทียงตรง. (2564). ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนเจนเอเรชั่นวาย. เข้าถึงจาก
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4141/1/TP%20HOM.008%202564.pdf>
- ปริญญญา ปิ่นทอง. (2561). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง. เข้าถึงจาก
<https://so05.tcithaijo.org/index.php/DPUSuthiparithatJournal/article/download/243654/165345>
- ปิยะดา สมมณี. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักธุรกิจเครือข่ายต่อ บริษัททีพีฟารีนสกายไลน์ยูนิตี้ จำกัด (ประเทศไทย). <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/download/257661/174689/980231>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปิยะมาศ สือสวัสดิ์ฉวีณิชย์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรและความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนในประเทศไทย. เข้าถึงจาก
<https://so03.tcithaijo.org/index.php/JMSNPRU/article/download/162855/117648/451608>
- พัชรีย์ หทัย จารุทวีผลบุญกุล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอส เอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. เข้าถึงจาก <https://so03.tcithaijo.org/index.php/prn/article/view/247914>
- พัชรารัตน์ บำรุงพีช. (2561). ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พลวัฒน์ เอ็นจิเนียริง ซัพพลาย จำกัด. เข้าถึงจาก
<https://so05.tcithaijo.org/index.php/DPUSuthiparithatJournal/article/download/243654/165345>
- พัชรีย์ ดามพ์ประเสริฐกุล. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร. เข้าถึงจาก
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3947>
- โมรยา วิเศษศรีม. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร. เข้าถึงจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/polssru/article/view/252572>
- รักษ์สุดา กาจารี. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ. เข้าถึงจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsajournal/article/download/258608/178563/1012419>
- รัฐพงศ์ บุญศิริธรรมชัย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงานกรณีศึกษา: ในกลุ่มพนักงานวิศวกรเจนเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. เข้าถึงจาก
<https://so04.tcithaijo.org/index.php/kkbsjournal/article/download/248045/176111>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รพีพรรณ นัตรเลิศยศ. (2565). ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. เข้าถึงจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/ssrgraduate/article/view/263020>
- วัชรพล สายแวว. (2564). ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในประเทศไทย. เข้าถึงจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/MSVAR/article/view/247811>
- ศุภโชค อุณบุรณะวรรณ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทสหพัฒน์ปิบูล จำกัด (มหาชน). เข้าถึงจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemri/article/view/250683>
- สรรเสริญ สัตถาวร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของล่ามภาษาญี่ปุ่น. เข้าถึงจาก <https://so10.tci-thaijo.org/index.php/NIDABJ/article/view/301>
- สมบุญ สาระพัด. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ของประเทศไทย. เข้าถึงจาก https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jms_ubu/article/view/252282
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (ม.ป.ป.). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. เข้าถึงจาก <https://dictionary.orst.go.th/>
- สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). เข้าถึงจาก https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_Final.pdf
- โสภณ นันทภรณ์ศักดิ์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. เข้าถึงจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/gskkuhs/article/download/206779/143738/64141>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อนรรดี ฤทัยธรรม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิตแหลม
ฉบับ โอโตบอดี เวอร์ค จำกัด. เข้าถึงจาก <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/537/1/g601110125.pdf>
- Adecco. (2564). Employee Engagement คืออะไร สำคัญต่อองค์กรอย่างไร. เข้าถึงจาก
<https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/employee-engagement-definition>
- ศูนย์สารสนเทศ.(ม.ป.ป.).กรุงเทพฯปัจจุบัน.เข้าถึงจาก
<https://apps.bangkok.go.th/info/m.info/nowbma/>
- Engineering Today. (2020). วิศวกรไทย 2021 ก้าบการปรับตัวในโลกยุควิถีใหม่. เข้าถึงจาก
<https://www.engineeringtoday.net/thai-engineer-2021-adaptation-new-era/>
- Faizal, R. (2019). The Effect of work satisfaction on employee engagement. เข้าถึงจาก
http://yadda.icm.edu.pl/baztech/element/bwmeta1.element.baztech-a214c29a-c260-4381-8843-00413d8a852d/c/PJMS_2019_19_2_101-111.pdf
- Jiranan, L. (2022). Factors Predicting of Work Engagement Among Generation Y Nurses in
Tertiary Hospitals, Southern Thailand. เข้าถึงจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/nur-psu/article/view/253522>
- Kamaylar, Yan Ye. and Dechachai, S. (2018). The relationship between teacher organizational
commitment at No. 2 Basic Education High School, Loikaw, Kayah State, Myanmar.
เข้าถึงจาก <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/Scholar/article/view/2989>
- Mohamad, Zaid Bin M. (2020). Organizational commitment of vocational college teachers in
Malaysia. เข้าถึงจาก <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/4737>
- Natchaphon, B. (2563). คุณเกิดในเจนเอเรชั่น ไหน มาดูความแตกต่างของคนแต่ละเจนกัน. เข้าถึง
จาก <https://www.sanook.com/campus/1401267/>
- Othman, Ghazali, and Nasurdin. (2018). Enhancing Nurse Engagement: The Role of Social
Support and Job Characteristics. เข้าถึงจาก
[https://www.researchgate.net/publication/332660761_Enhancing_Nurse_Engagemen
t_The_Role_of_Social_Support_and_Job_Characteristics](https://www.researchgate.net/publication/332660761_Enhancing_Nurse_Engagemen_t_The_Role_of_Social_Support_and_Job_Characteristics)

บรรณานุกรม (ต่อ)

Pradthana, L. (2020). Organizational Commitment of Government Personnel in Trang Province.

เข้าถึงจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ibas/article/view/244722>

Thantikan, K. (2563). Factors Affecting the Organizational Commitment of the Supportive Staff

of Rahabhat Maha Sarakham University. เข้าถึงจาก [https://so02.tci-](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/soc-rmu/article/view/245592)

[thaijo.org/index.php/soc-rmu/article/view/245592](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/soc-rmu/article/view/245592)



ภาคผนวก ก

การวิเคราะห์รายด้านค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร และการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของอาชีพวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์รายด้านของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านความมั่นคง ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงอธิบายผลของข้อมูล ตามตาราง ดังต่อไปนี้

ตาราง 6.1 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1.ท่านคิดว่าท่านได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้อย่างดี	4.32	0.653	มากที่สุด
2.ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มีความก้าวหน้าในเมื่อเทียบกับบริษัทอื่น	4.11	0.719	มาก
ภาพรวม	4.22	0.605	มากที่สุด

จากตาราง 6.1 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22 พิจารณารายข้อพบว่า ท่านคิดว่าท่านได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้อย่างดีอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมาคือท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มีความก้าวหน้าในเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.11

ตาราง 6.2 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
3.ท่านได้การยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.95	0.682	มาก
4.ท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร	3.68	0.853	มาก
5.ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานและตัดสินใจเรื่องสำคัญของหน่วยงาน	3.54	1.000	มาก
ภาพรวม	3.72	0.684	มาก

จากตาราง 6.2 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าท่านได้การยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 รองลงมาคือท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 และท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานและตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ ของหน่วยงานอยู่ในระดับมากที่ค่าเฉลี่ย 3.54

ตาราง 6.3 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
6.ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสในการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.70	0.773	มาก
7.ท่านคิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสดำเนินงานในสายงานที่ปฏิบัติหรือสายงานอื่นๆ	3.62	0.849	มาก
8.ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้	3.58	0.815	มาก
9.ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความก้าวหน้าและเติบโตได้ในอนาคต	3.62	0.825	มาก
ภาพรวม	3.63	0.681	มาก

จากตาราง 6.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านคิดว่าท่านมีโอกาสในการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.70 รองลงมาคือท่านคิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติหรือสายงานอื่นๆอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.62 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความก้าวหน้าและเติบโตได้ในอนาคตอยู่ในระดับมากที่ค่าเฉลี่ย 3.62 และท่านมีโอกาสก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.58

ตาราง 6.4 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความมั่นคง

ปัจจัยด้านความมั่นคง	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
10.ท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านและต้องการที่รักษาท่านไว้	3.72	0.781	มาก
11.ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง	3.78	0.769	มาก
12.ท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง	3.56	0.948	มาก
ภาพรวม	3.69	0.681	มาก

จากตาราง 6.4 ปัจจัยด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.69 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมาคือท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่านและต้องการที่รักษาท่านไว้อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.72 และท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคงอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.56

ตาราง 6.5 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
13.ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	3.60	0.798	มาก
14.ท่านมีความพึงพอใจกับผลตอบแทนอื่นๆ (นอกเหนือจากเงินเดือน) ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	3.60	0.817	มาก

ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
15.ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ อยู่ในปัจจุบัน	3.60	0.791	มาก
16.การปรับเงินเดือนประจำปีมีความเป็น ธรรมและน่าพอใจ	3.50	0.819	มาก
17.ท่านคิดว่าเงินเดือน ค่าตอบแทนและ สวัสดิการขององค์กรนี้เหมาะสม	3.53	0.818	มาก
ภาพรวม	3.57	0.666	มาก

จากตาราง 6.5 ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.60 ท่านมีความพึงพอใจกับผลตอบแทนอื่นๆ (นอกเหนือจากเงินเดือน) อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.60 ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.60 รองลงมาคือท่านคิดว่าเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กรนี้เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.53 และการปรับเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.50

ตาราง 6.6 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบังคับบัญชา

ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
18.ผู้บริหารในองค์กรของฉันมีความ เป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถ พัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้	3.76	0.768	มาก
19.ผู้บริหารในองค์กรของฉันให้ ความสำคัญกับพนักงาน ยินดีรับ ฟัง ความคิดเห็นและให้คำแนะนำใน การทำงานอย่างสร้างสรรค์	3.63	0.805	มาก
20.ผู้บริหารในองค์กรของฉันเป็น ผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และ เป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่าง แท้จริง	3.53	0.808	มาก

ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
21.ผู้บริหารในองค์กรของฉันมีวิสัยทัศน์ที่ดีช่วยผลักดันการทำงานของทีมงานให้ประสบความสำเร็จ	3.65	0.809	มาก
ภาพรวม	3.64	0.673	มาก

จากตาราง 6.6 ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้บริหารในองค์กรของฉันมีความเป็นผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.76 รองลงมาคือผู้บริหารในองค์กรของฉันมีวิสัยทัศน์ที่ดีช่วยผลักดันการทำงานของทีมงานให้ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.65 ผู้บริหารในองค์กรของฉันให้ความสำคัญกับพนักงานยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.63 และผู้บริหารในองค์กรของฉันเป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริงอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.53

ตาราง 6.7 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
22.การทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม	3.90	0.737	มาก
23.เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาคืออย่างดี	3.89	0.788	มาก
24.งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ	4.04	0.762	มาก
25.งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนทนากับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	4.00	0.848	มาก

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
26.ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเพื่อแผ่ต่อกัน	3.94	0.782	มาก
ภาพรวม	3.95	0.598	มาก

จากตาราง 6.7 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่างานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมออยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.04 รองลงมาคืองานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องานอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.00 ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเพื่อแผ่ต่อกันอยู่ในระดับมากที่ค่าเฉลี่ย 3.94 การทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นที่อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.90 และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างคืออยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.89

การวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของอาชีวะวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say) ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) และ ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงอธิบายผลของข้อมูล ดังนี้

ตาราง 6.8 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันองค์กร ด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say)

การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say)	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1.ฉันมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าฉันทำงานในองค์กรนี้	3.78	0.842	มาก
2.ฉันพูดถึงองค์กรในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น	3.55	0.894	มาก

การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say)	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
3. ฉันจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอเมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด	3.53	0.905	มาก
ภาพรวม	3.62	0.786	มาก

ตาราง 6.8 การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าฉันมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าฉันทำงานในองค์กรนี้อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมาคือฉันพูดถึงองค์กรในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.55 และฉันจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอเมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิดอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.53

ตาราง 6.9 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay)

ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay)	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
4.ฉันมีความรู้ที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่างแท้จริง	3.55	0.936	มาก
5.ฉันคิดว่าตัวเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้	3.53	0.930	มาก
6.ฉันจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่า	2.51	1.474	น้อย
7.ฉันคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน	2.47	1.448	น้อย
8.ฉันมักเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.40	1.070	ปานกลาง
ภาพรวม	3.08	0.962	ปานกลาง

ตาราง 6.9 ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.08 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าฉันมีความรู้ที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่าง

แท้จริง อยู่ในระดับมากที่ค่าเฉลี่ย 3.55 รองลงมาคือฉันคิดว่าตัวเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.53 ฉันมักเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.40 ฉันจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่นแม้ว่าจะได้รับโอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่าอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.51 และฉันคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยมีค่าเฉลี่ย 2.47

ตาราง 6.10 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)

ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
9.ฉันทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ	3.94	0.761	มาก
10.ฉันพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ	3.78	0.862	มาก
11.ฉันมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอ	3.85	0.897	มาก
12.ฉันยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าฉันจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม	3.52	1.061	มาก
13.ฉันมีความหวังใจในความอยู่รอดและทิศทางขององค์กรเสมอ	3.51	0.959	มาก
ภาพรวม	3.72	0.732	มาก

ตาราง 6.10 ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าฉันทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมออยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมาคือฉันมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมออยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.85 ฉันพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมออยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.78 ฉันยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าฉันจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 และฉันมีความหวังใจในความอยู่รอดและทิศทางขององค์กรเสมออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ SPSS

Frequencies

Statistics

อายุ

N	Valid	339
	Missing	0

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23 - 43 ปี	339	100.0	100.0	100.0

Statistics

เพศ

N	Valid	339
	Missing	0

เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	182	53.7	53.7	53.7
หญิง	131	38.6	38.6	92.3
เพศหลากหลาย	26	7.7	7.7	100.0
Total	339	100.0	100.0	

Statistics

สถานภาพ

N	Valid	339
	Missing	0

สถานภาพ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid โสด	296	87.3	87.3	87.3
สมรส	43	12.7	12.7	100.0
Total	339	100.0	100.0	

Statistics

ระดับการศึกษา

N	Valid	339
	Missing	0

ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	5	1.5	1.5	1.5
	ระดับปริญญาตรี	261	77.0	77.0	78.5
	ระดับปริญญาโท	65	19.2	19.2	97.6
	ระดับปริญญาเอก	8	2.4	2.4	100.0
	Total	339	100.0	100.0	

Descriptive

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความสำเร็จในการทำงาน	339	2.00	5.00	4.2168	.60524
การยอมรับนับถือ	339	1.67	5.00	3.7207	.68421
ความก้าวหน้า	339	1.25	5.00	3.6283	.68136
ความมั่นคง	339	1.00	5.00	3.6883	.68144
เงินเดือนและค่าตอบแทน	339	1.40	5.00	3.5664	.66577
การบังคับบัญชา	339	1.00	5.00	3.6431	.67266
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	339	2.20	5.00	3.9522	.59839
Valid N (listwise)	339				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความสำเร็จในการทำงาน [1.ท่านคิดว่าท่านได้ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ ประสบความสำเร็จได้อย่างไร ดี]	339	2	5	4.32	.653
ความสำเร็จในการทำงาน [2.ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มี ความสำเร็จในการทำงาน เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น]	339	2	5	4.11	.719
Valid N (listwise)	339				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การยอมรับนับถือ [3.ท่าน ได้การยอมรับและความ ไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา]	339	2	5	3.95	.682
การยอมรับนับถือ [4.ท่านมี โอกาสและได้รับการ ยอมรับในการแสดงความ คิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อ ผู้บริหาร]	339	1	5	3.68	.853
การยอมรับนับถือ [5.ท่านมี ส่วนร่วมในการจัดทำ แผนงานและตัดสินใจเรื่อง สำคัญของหน่วยงาน]	339	1	5	3.54	1.000
Valid N (listwise)	339				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความก้าวหน้า [6.ท่านคิดว่า ท่านมีโอกาสในการได้รับการ สนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น]	339	1	5	3.70	.773
ความก้าวหน้า [7.ท่านคิดว่า องค์กรของท่านส่งเสริมให้ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสาย งานที่ปฏิบัติหรือสายงาน อื่นๆ]	339	1	5	3.62	.849
ความก้าวหน้า [8.ท่านมี โอกาสก้าวหน้าในองค์กรแห่ง นี้]	339	1	5	3.58	.815
ความก้าวหน้า [9.ท่านคิดว่า องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มี ความก้าวหน้าและเติบโตได้ ในอนาคต]	339	1	5	3.62	.825
Valid N (listwise)	339				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความมั่นคง [10.ท่านคิดว่า องค์กรเห็นความสำคัญของ ท่านและต้องการที่รักษาท่าน ไว้]	339	1	5	3.72	.781
ความมั่นคง [11.ท่านคิดว่า องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มี ความมั่นคง]	339	1	5	3.78	.769
ความมั่นคง [12.ท่านสามารถ ทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไป อย่างมั่นคง]	339	1	5	3.56	.948
Valid N (listwise)	339				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
เงินเดือนและค่าตอบแทน [13.ท่านมีความพึงพอใจกับ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน]	339	1	5	3.60	.798
เงินเดือนและค่าตอบแทน [14.ท่านมีความพึงพอใจกับ ผลตอบแทนอื่นๆ (นอกเหนือจากเงินเดือน) ที่ ได้รับอยู่ในปัจจุบัน]	339	1	5	3.60	.817
เงินเดือนและค่าตอบแทน [15.ท่านมีความพึงพอใจกับ สวัสดิการที่ได้รับอยู่ใน ปัจจุบัน]	339	1	5	3.60	.791
เงินเดือนและค่าตอบแทน [16.การปรับเลื่อนเงินเดือน ประจำปีมีความเป็นธรรมและ น่าพอใจ]	339	1	5	3.50	.819
เงินเดือนและค่าตอบแทน [17.ท่านคิดว่าเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ขององค์กรนี้เหมาะสม]	339	1	5	3.53	.818
Valid N (listwise)	339				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น [22.การทำงานภายใน หน่วยงานของท่านเป็นการ ทำงานเป็นทีม]	339	2	5	3.90	.737
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น [23.เมื่อเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไข ปัญหาได้อย่างไร]	339	1	5	3.89	.788
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น [24. งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อ ประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่ เสมอ]	339	2	5	4.04	.762
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น [25.งานที่ท่านทำอยู่ใน ปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ ทำความสนิทสนมกับบุคคล อื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน]	339	2	5	4.00	.848
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น [26.ความสัมพันธ์ระหว่างท่าน กับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรี เอื้อเพื่อเอื้อแก่ต่อกัน]	339	1	5	3.94	.782
Valid N (listwise)	339				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say) [1.ฉันมีความ ภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่ จะบอกกับผู้อื่นว่าฉัน ทำงานในองค์กรนี้]	339	1	5	3.78	.842
การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say) [2.ฉันพูดถึงองค์กร ในทางที่ดีเสมอเมื่อ สนทนากับผู้อื่น]	339	1	5	3.55	.894
การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say) [3. ฉันจะชี้แจงและ อธิบายแก้ไขเสมอเมื่อผู้อื่น กล่าวถึงองค์กรในทางที่ ผิด]	339	1	5	3.53	.905
Valid N (listwise)	339				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความปรารถนาที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) [4.ฉันมีความรู้ว่าตัวเองเป็น ส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่าง แท้จริง]	339	1	5	3.55	.936
ความปรารถนาที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) [5.ฉันคิดว่าตัวเองตัดสินใจ ถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กร นี้]	339	1	5	3.53	.930
ความปรารถนาที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) [6.ฉันจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไป ยังองค์กรอื่นแม้ว่าจะได้รับ โอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่า]	339	1	5	2.51	1.474
ความปรารถนาที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) [7.ฉันคิดว่าจะทำงานกับ องค์กรแห่งนี้ตลอดชีวิตการ ทำงาน]	339	1	5	2.47	1.448
ความปรารถนาที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) [8.ฉันมักเข้าร่วมกิจกรรมของ องค์กรอย่างสม่ำเสมอ]	339	1	5	3.40	1.070
Valid N (listwise)	339				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) [9.ฉันทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ]	339	2	5	3.94	.761
ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) [10.ฉันพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ]	339	1	5	3.78	.862
ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) [11.ฉันมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอ]	339	1	5	3.85	.897
ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) [12.ฉันยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอ แม้ว่าฉันจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม]	339	1	5	3.52	1.061
ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) [13.ฉันมีความหวังไขในความอยู่รอดและทิศทางขององค์กรเสมอ]	339	1	5	3.51	.959
Valid N (listwise)	339				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Say	339	1.00	5.00	3.6195	.78639
Stay	339	1.00	5.00	3.0897	.96248
Strive	339	1.40	5.00	3.7204	.73245
Valid N (listwise)	339				

Reliability

Scale: ความสำเร็จในการทำงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	339	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	339	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.711	.713	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ความสำเร็จในการทำงาน [1.ท่านคิดว่าท่านได้ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ ประสบความสำเร็จได้อย่างไร]	4.32	.653	339
ความสำเร็จในการทำงาน [2.ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มี ความสำเร็จในการทำงานเมื่อ เทียบกับบริษัทอื่น]	4.11	.719	339

Scale: การยอมรับนับถือ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	339	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	339	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.719	.720	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
การยอมรับนับถือ [3.ท่านได้การยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา]	3.95	.682	339
การยอมรับนับถือ [4.ท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร]	3.68	.853	339
การยอมรับนับถือ [5.ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานและตัดสินใจเรื่องสำคัญของหน่วยงาน]	3.54	1.000	339

Scale: ความก้าวหน้า

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	339	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	339	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.855	.855	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ความก้าวหน้า [6.ท่านคิดว่าท่านมี โอกาสในการได้รับการสนับสนุน จากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้น]	3.70	.773	339
ความก้าวหน้า [7.ท่านคิดว่าองค์กร ของท่านส่งเสริมให้ท่านมีโอกาส ก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติหรือ สายงานอื่นๆ]	3.62	.849	339
ความก้าวหน้า [8.ท่านมีโอกาส ก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้]	3.58	.815	339
ความก้าวหน้า [9.ท่านคิดว่าองค์กร ของท่านเป็นองค์กรที่มี ความก้าวหน้าและเติบโตได้ใน อนาคต]	3.62	.825	339

Scale: ความมั่นคง

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	339	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	339	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.747	.754	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ความมั่นคง [10.ท่านคิดว่าองค์กร เห็นความสำคัญของท่านและ ต้องการที่รักษาท่านไว้]	3.72	.781	339
ความมั่นคง [11.ท่านคิดว่าองค์กร ของท่านเป็นองค์กรที่มีความ มั่นคง]	3.78	.769	339
ความมั่นคง [12.ท่านสามารถ ทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไป อย่างมั่นคง]	3.56	.948	339

Scale: เงินเดือนและค่าตอบแทน**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	339	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	339	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.881	.881	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
เงินเดือนและค่าตอบแทน [13.ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน]	3.60	.798	339
เงินเดือนและค่าตอบแทน [14.ท่านมีความพึงพอใจกับผลตอบแทนอื่นๆ (นอกเหนือจากเงินเดือน) ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน]	3.60	.817	339
เงินเดือนและค่าตอบแทน [15.ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน]	3.60	.791	339
เงินเดือนและค่าตอบแทน [16.การปรับเลื่อนเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจ]	3.50	.819	339
เงินเดือนและค่าตอบแทน [17.ท่านคิดว่าเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กรนี้เหมาะสม]	3.53	.818	339

Scale:การบังคับบัญชา**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	339	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	339	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.865	.865	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
การบังคับบัญชา [18.ผู้บริหารในองค์กรของฉันมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้]	3.76	.768	339
การบังคับบัญชา [19.ผู้บริหารในองค์กรของฉันให้ความสำคัญกับพนักงาน ยินดีรับฟังความคิดเห็น และให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์]	3.63	.805	339
การบังคับบัญชา [20.ผู้บริหารในองค์กรของฉันเป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง]	3.53	.808	339
การบังคับบัญชา [21.ผู้บริหารในองค์กรของฉันมีวิสัยทัศน์ที่ดีช่วยผลักดันการทำงานของทีมให้ประสบความสำเร็จ]	3.65	.809	339

Scale:ความสัมพันธ์กับผู้อื่น

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	339	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	339	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	
	Items	N of Items
.821	.821	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น [22.การทำงาน ภายในหน่วยงานของท่านเป็นการ ทำงานเป็นทีม]	3.90	.737	339
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น [23.เมื่อเกิด ปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนใน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไข ปัญหาได้อย่างดี]	3.89	.788	339
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น [24. งานของ ท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับ ฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอ]	4.04	.762	339
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น [25.งานที่ท่านทำ อยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำ ความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็น เพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน]	4.00	.848	339
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น [26.ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อน ร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อ กัน]	3.94	.782	339

Scale:การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	339	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	339	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.873	.873	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say) [1.ฉันมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าฉันทำงานในองค์กรนี้]	3.78	.842	339
การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say) [2.ฉันพูดถึงองค์กรในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น]	3.55	.894	339
การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say) [3. ฉันจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอเมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด]	3.53	.905	339

Scale:ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	339	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	339	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.864	.871	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของ องค์กร (Stay) [4.ฉันมีความรู้ว่าตัวเองเป็น ส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่างแท้จริง]	3.55	.936	339
ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของ องค์กร (Stay) [5.ฉันคิดว่าตัวเองตัดสินใจ ถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้]	3.53	.930	339
ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของ องค์กร (Stay) [6.ฉันจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไป ยังองค์กรอื่นแม้ว่าจะได้รับ โอกาสและ เงินเดือนที่สูงกว่า]	2.51	1.474	339
ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของ องค์กร (Stay) [7.ฉันคิดว่าจะทำงานกับองค์กร แห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน]	2.47	1.448	339
ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของ องค์กร (Stay) [8.ฉันมักเข้าร่วมกิจกรรมของ องค์กรอย่างสม่ำเสมอ]	3.40	1.070	339

Scale:ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	339	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	339	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.861	.865	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) [9.ฉันทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ]	3.94	.761	339
ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) [10.ฉันพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ]	3.78	.862	339
ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) [11.ฉันมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอ]	3.85	.897	339
ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) [12.ฉันยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าฉันจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม]	3.52	1.061	339
ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) [13.ฉันมีความหวังใยในความอยู่รอดและทิศทางขององค์กรเสมอ]	3.51	.959	339

Correlations

		Correlations									
		ความสำเร็จในการทำงาน	การยอมรับนับถือ	ความก้าวหน้า	ความมั่นคง	เงินเดือนและค่าตอบแทน	การบังคับบัญชา	ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	Say	Stay	Strive
ความสำเร็จในการทำงาน	Pearson Correlation	1	.386**	.357**	.342**	.370**	.290**	.367**	.397**	.367**	.372**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
การยอมรับนับถือ	Pearson Correlation	.386**	1	.493**	.440**	.487**	.425**	.353**	.448**	.485**	.480**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
ความก้าวหน้า	Pearson Correlation	.357**	.493**	1	.639**	.664**	.584**	.362**	.451**	.537**	.401**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
ความมั่นคง	Pearson Correlation	.342**	.440**	.639**	1	.662**	.561**	.520**	.582**	.580**	.512**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
เงินเดือนและค่าตอบแทน	Pearson Correlation	.370**	.487**	.664**	.662**	1	.640**	.444**	.541**	.587**	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
การบังคับบัญชา	Pearson Correlation	.290**	.425**	.584**	.561**	.640**	1	.490**	.518**	.604**	.480**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	Pearson Correlation	.367**	.353**	.362**	.520**	.444**	.490**	1	.557**	.474**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
Say	Pearson Correlation	.397**	.448**	.451**	.582**	.541**	.518**	.557**	1	.714**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
Stay	Pearson Correlation	.367**	.485**	.537**	.580**	.587**	.604**	.474**	.714**	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
Strive	Pearson Correlation	.372**	.480**	.401**	.512**	.499**	.480**	.518**	.663**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ความสัมพันธ์กับผู้อื่น, การยอมรับนับถือ, ความสำเร็จในการทำงาน, ความก้าวหน้า, การบังคับ บัญชา, ความมั่นคง, เงินเดือนและค่าตอบแทน ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ความผูกพันองค์กร

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.592	.46638

a. Predictors: (Constant), ความสัมพันธ์กับผู้อื่น, การยอมรับนับถือ, ความสำเร็จในการทำงาน, ความก้าวหน้า, การบังคับบัญชา, ความมั่นคง, เงินเดือนและค่าตอบแทน

b. Dependent Variable: ความผูกพันองค์กร

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.401	7	15.486	71.196	.000 ^a
	Residual	71.995	331	.218		
	Total	180.396	338			

a. Predictors: (Constant), ความสัมพันธ์กับผู้อื่น, การยอมรับนับถือ, ความสำเร็จในการทำงาน, ความก้าวหน้า, การบังคับบัญชา, ความมั่นคง, เงินเดือนและค่าตอบแทน

b. Dependent Variable: ความผูกพันองค์กร

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.916	.219		-4.175	.000
	ความสำเร็จในการทำงาน	.124	.048	.103	2.587	.010
	การยอมรับนับถือ	.192	.046	.180	4.224	.000
	ความก้าวหน้า	-.021	.056	-.019	-.369	.712
	ความมั่นคง	.233	.056	.217	4.132	.000
	เงินเดือนและค่าตอบแทน	.151	.060	.137	2.498	.013
	การบังคับบัญชา	.219	.054	.202	4.087	.000
	ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	.262	.053	.214	4.911	.000

a. Dependent Variable: ความผูกพันองค์กร

ใบรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง
(COE Certificate)

	COE No. MU-CIRB 2023/089.2405
<p>Mahidol University Central Institutional Review Board <i>Certificate of Exemption</i></p>	
<p>Title of Project: Factors Affecting Employee Engagement of Generation Y Engineer in Bangkok Protocol Number: MU-CIRB 2023/131.1904 Principal Investigator: Miss Juthakarn Kaewkham Affiliation: College of Management, Mahidol University Co- Investigators: Asst. Prof. Dr. Suparak Suriyankietkaew</p>	
<p>The criteria of Exemption: Research involving the use of survey procedures:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recorded information CANNOT readily identify the subject (directly or indirectly/linked) OR - Any disclosure of responses outside of the research would NOT place subject at risk (criminal, civil liability, financial, employability, educational advancement, reputation) 	
<p>MU-CIRB is in full compliance with International Guidelines for Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)</p>	
<p><i>Date of Determination: 24 May 2023</i></p>	
<p>Signature of Chairperson: </p>	
<p>(Associate Professor Dr. Penchan Pradubmook Sherer) MU-CIRB Chair</p>	
<hr/> <p><i>MU-CIRB Address: Office of the President, Mahidol University, 4th Floor, Room Number 411 999 Phuttamonthon 4 Road, Salaya, Nakhonpathom 73170, Thailand Tel: 66 (0) 2849 6224, 6225 Fax: 66 (0) 2849 6224 E-mail: mucirb@gmail.com Website: http://www.sp.mahidol.ac.th</i></p>	
<p>Page 1 of 1</p>	