

การศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของคนทำงานรุ่นใหม่ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยความผูกพันองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานรุ่นอายุเจนเนอเรชันวาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2566

พิจนัท

นางสาวพิจนัท ศิริรัตน์มงคล
ผู้วิจัย

Suh Suh

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์

Kunpi

รองศาสตราจารย์กัญญาภัคส์ ปันจยีสี่,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

Victoria Rachnamy

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักรธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผศ.ดร. สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และนางสาวณชารี เอี่ยมสุวรรณ ผู้ช่วยอาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับงานวิจัย ตลอดจนตรวจแก้ไขบกพร่องต่าง ๆ เพื่อทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ และขอขอบคุณคณาจารย์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์อันมีค่าให้แก่ผู้วิจัยมากมาย อีกทั้งขอขอบพระคุณองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ที่ได้ให้การสนับสนุนด้านข้อมูลและขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าเข้าร่วมกิจกรรมในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบคุณคุณพ่อและคุณแม่ที่เป็นแรงบันดาลใจและกำลังใจที่ดีในการเรียนและการทำวิจัยครั้งนี้ทำให้สามารถทำให้งานวิจัยชิ้นนี้ออกมาสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรผลิตเนื้อสัตว์และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจไม่มากนักน้อย

พจันท์ สิริรัตน์มงคล

การศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นใหม่ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์

A STUDY OF ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT FACTORS INFLUENCE OF WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEE IN GENERATION Y IN MEAT PRODUCTION ORGANIZATIONS

พจนันท์ ศิริรัตน์มงคล 6450418

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภกรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds., รองศาสตราจารย์กาญจนาภัสส์ ปันจัยสิทธิ์, Ph.D., สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒน์กุล, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นใหม่ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นคนทำงานเจเนอเรชั่น วาย (ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2540) จำนวน 371 ราย โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานรุ่นใหม่ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ มีการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) มีความปรารถนาในการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) ให้ความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กร (Strive) เป็นปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงาน กลุ่มดังกล่าว ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ปัจจัย และตัวแปรตาม 1 ปัจจัย ค่าความสัมพันธ์ของทั้ง 4 ตัวแปร มี น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์กัน และ 3 ปัจจัยจากตัวแปรอิสระนี้นำมาพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ได้ร้อยละ 84.3

คำสำคัญ: ความผูกพัน/ เจเนอเรชั่น วาย/ อิทธิพล/ องค์กรผลิตเนื้อสัตว์

สารบัญ

| | หน้า |
|-------------------------------------------------|------|
| กิตติกรรมประกาศ | ข |
| บทคัดย่อ | ค |
| สารบัญ | ง |
| สารบัญตาราง | ช |
| สารบัญรูปภาพ | ซ |
| บทที่ 1 | |
| บทนำ | 1 |
| 1.1 ที่มาและความสำคัญ | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ | 3 |
| 1.3 คำถามการวิจัย | 3 |
| 1.4 ขอบเขตของงานวิจัย | 3 |
| 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 3 |
| 1.6 นิยามศัพท์ | 4 |
| บทที่ 2 | |
| ทบทวนวรรณกรรม | 5 |
| 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มประชากร เจเนอเรชั่น วาย | 5 |
| 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร | 8 |
| 2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน | 9 |
| 2.4 แนวคิดตามหลักของ Hewitt Associates | 10 |
| 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 11 |
| บทที่ 3 | |
| วิธีการดำเนินงานวิจัย | 40 |
| 3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา | 40 |
| 3.2 สมมุติฐานที่ใช้ในการวิจัย | 41 |
| 3.3 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย | 42 |
| 3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 42 |
| 3.5 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย | 43 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| | 43 |
| | 45 |
| | 45 |
| บทที่ 4 | 47 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 47 |
| 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) | 47 |
| 4.2 วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) | 52 |
| 4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) | 54 |
| 4.4 ทดสอบสมมติฐาน | 57 |
| บทที่ 5 | 59 |
| สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ | 59 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย | 59 |
| 5.2 อภิปรายผล | 60 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ | 62 |
| 5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร | 63 |
| 5.5 ข้อจำกัดในการวิจัย | 63 |
| 5.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต | 64 |
| บรรณานุกรม | 66 |
| ภาคผนวก | 75 |
| ภาคผนวก ก -ผลการวิเคราะห์ | 75 |
| ภาคผนวก ข-การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง | 80 |
| ภาคผนวก ค-สำเนาใบรับรองการผ่านการอบรม CITI Program | 81 |
| ประวัติผู้วิจัย | 83 |

สารบัญตาราง

| ตาราง | | หน้า |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 2.1 | งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 11 |
| 3.1 | เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามของส่วนที่ 3 และ 4 | 44 |
| 4.1 | ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ | 47 |
| 4.2 | ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามช่วงอายุ | 48 |
| 4.3 | ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา | 48 |
| 4.4 | ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพ | 49 |
| 4.5 | ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร | 49 |
| 4.6 | ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งงาน | 50 |
| 4.7 | ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน | 50 |
| 4.8 | ปัจจัยความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | 51 |
| 4.9 | ผลการวิเคราะห์ค่าแอลฟา | 52 |
| 4.10 | ผลการวิเคราะห์ค่าแอลฟา 371 ชุด | 53 |
| 4.11 | ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม | 54 |
| 4.12 | ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของ คนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ | 55 |
| 4.13 | ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประสิทธิภาพ การทำงาน | 56 |
| 4.14 | ปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจ เนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ | 58 |

สารบัญรูปภาพ

| ภาพ | หน้า |
|--------------------------|------|
| 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย | 41 |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบัน นโยบาย 4.0 เป็นโมเดลไทยแลนด์ 4.0 ที่นำพาประเทศไทยไปสู่ความมั่งคั่ง ยั่งยืน มีการขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรมให้ทันสมัยด้วยแนวคิดใหม่หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ (วารสาร ไทยคู่ฟ้าออนไลน์, 2560) จึงเป็นส่วนที่ทำให้สถานประกอบการที่มีอยู่จำนวน 443,188 แห่ง (ข้อมูล ปี 2560) มีการปรับตัวให้สอดคล้องกับนโยบายนี้ (สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้า องค์การมหาชน (สพร.), 2560) และหนึ่งในสถานประกอบการที่เป็นองค์กรการผลิตเนื้อสัตว์ก็เช่นเดียวกันได้ก้าวสู่ โลก เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology) ได้อย่างเต็มตัว และยังมีส่วนสำคัญในการผลักดันด้าน เศรษฐกิจการปศุสัตว์ไทย เช่น ไก่เนื้อ สุกร โคเนื้อ และ โคนม เป็นต้น ให้เกิดความมั่นคง สร้างสรรค์ สินค้าและบริการด้านการปศุสัตว์ให้โดดเด่นด้วยอัตลักษณ์ควบคู่กับการสร้างตราสินค้า (Branding) การสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value added) (กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2565) และยังมีส่วน ช่วยเพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (จีดีพี/GDP: Gross Domestic Product) ซึ่งจากข้อมูลรายงานจี ดีพีเศรษฐกิจไตรมาสที่ 3/2565 ขยายตัวร้อยละ 4.5 เร่งตัวขึ้นจากที่ขยายตัวร้อยละ 2.5 ในไตรมาสที่ 2/2565 โดยภาค อุตสาหกรรมขยายตัวร้อยละ 4.7 เร่งตัวขึ้นจากการลดลงร้อยละ 1.8 ในไตรมาสที่ 2/2565 ปัจจัยสำคัญมาจากการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมขยายตัวร้อยละ 6.3 เร่งตัวขึ้นจากที่ลดลงร้อยละ 0.5 ในไตรมาสที่ 2/2565 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

นอกจากการปรับมุมมองใหม่ขององค์กรผลิตเนื้อสัตว์ที่นำเทคโนโลยีมาใช้ให้เป็น นวัตกรรม มาใช้ในการผลิตแล้ว ยังเน้นสื่อสารภายในองค์กรก็เพื่อสร้างความผูกพัน ขณะเดียวกัน ยังต้องมุ่งเป้าด้านจิตใจ และสิ่งที่แสวงหา มุ่งมั่นที่ทำให้คนทำงานอยากทำงานจะอุทิศตนด้วยความ เต็มใจเพื่อความสำเร็จ (อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ดังนั้นองค์กรต้องใส่ใจในรายละเอียด ทำให้ คนทำงานมีแรงจูงใจดี รู้สึกอยากที่จะอยู่ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง ได้มีการสร้างความผูกพันของ บุคลากรให้มีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่เกิดจากการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประสิทธิภาพการทำงานนั้น จะทำให้พนักงานได้ค้นพบปัญหา และได้ขอเสนอแนะเพื่อนำกลับสู่ องค์กรได้อย่างรวดเร็ว และชัดเจน (วีรภัทร สภากาญจน์, 2564) อีกทั้ง การที่พนักงานในองค์กรให้ ความสำคัญในการจัดการด้านบริหารงาน ซึ่งองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ สามารถนำแนวทางของ

Harrington Emerson เป็นการจัดการบริหารงานในองค์กร ใช้หลักประสิทธิภาพ 12 ประการ มาใช้กับคนทำงานและลักษณะ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การพูดในทางบวก ด้วยรัก ภาคภูมิใจ (Say) จะขอยู่คู่กับองค์กรแม้มีโอกาสดำรงงานใหม่เทียบเท่าหรืออาจจะดีกว่า ภูมิใจที่เสมือนได้เป็นเจ้าของร่วมในองค์กร (Stay) และความต้องการอย่างมุ่งมั่น ท่วมเท สร้างสรรค์ (Strive) (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2565) เมื่อคนทำงานมีความผูกพันสภาวะนี้จะทำให้คนทำงานรู้สึกมีพลัง และกระตือรือร้น องค์กรจึงอยากได้คนทำงานประเภทนี้มาร่วมงานในองค์กร

ในสถานประกอบการประเภทผลิตเนื้อสัตว์ มีคนทำงานต่างรุ่น งานวิจัยได้เลือกกลุ่มคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย (Generation Y) หรือ เจนวาย (Gen Y) เป็นกลุ่มนี้เติบโตขึ้นมาในยุคดิจิทัลและโลกอินเทอร์เน็ตที่แทรกอยู่ในการใช้ชีวิต ส่งผลให้องค์กรเข้าใจพฤติกรรมการใช้ชีวิต (กรมสุขภาพจิต, 2563) คนเจเนอเรชั่น วาย จึงเป็นกลุ่มคนวัยทำงานที่น่าสนใจ มีสัดส่วนในองค์กรมากที่สุด และเป็นกำลังแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศไทยที่มีสัดส่วนมากกว่าเจเนอเรชั่นอื่นประมาณร้อยละ 25.78 (สำนักทะเบียนกลาง, 2565) ของจำนวนประชากรไทยทั่วประเทศทั้งหมด 66,090,475 ล้านคน จึงเป็นกลุ่มที่น่าจับตามองและให้ความสำคัญที่องค์กรต้องรับมือและการเรียนรู้นิสัยของคนเจเนอเรชั่น ที่ชอบความชัดเจน ตรงไปตรงมามากขึ้น กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าร้องขอมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานได้ตลอด (กรุงเทพธุรกิจ, 2565) ซึ่งมีความสอดคล้องในรายงานของสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช., 2563 อ้างถึงใน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559 หน้า 11-35) กล่าวถึงคนเจเนอเรชั่น วาย ว่า คนกลุ่มนี้ เป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศในอีก 20 ปีข้างหน้า และวิถีการทำงานที่เน้นความเป็นอิสระจัดระบบการทำงานเอง ต้องการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ต้องการสร้างสมดุลการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว จึงเป็นที่มาว่า ทำไมต้องให้ความสำคัญกับพฤติกรรมคนเจเนอเรชั่น วาย ที่เปลี่ยนไป ทั้งนี้ก็เพื่อให้องค์กรได้ทราบเทรนด์การทำงาน และปรับธุรกิจรองรับพฤติกรรมและดึงศักยภาพของคนเจเนอเรชั่น วาย เข้ามาช่วยขับเคลื่อนธุรกิจให้ได้มากที่สุด (ธนาคารกรุงเทพ, 2565)

ดังนั้น การวิจัยนี้ ได้เห็นความสำคัญในการศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ ซึ่งเป็นการหาปัจจัยดังกล่าว ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นต้นแบบเสนอต่อผู้นำองค์กร และเป็นประโยชน์ประกอบตัดสินใจต่อการพัฒนาความผูกพันของคนทำงาน ในเจเนอเรชั่น วาย ให้ทำงานด้วยความทุ่มเทได้อย่างยั่งยืนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพัน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์

1.3 คำถามการวิจัย

มีปัจจัยความผูกพันใด ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้กำหนดจำกัดกลุ่มประชากร คือ คนทำงานเจเนอเรชั่น วาย (ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2540) ที่ปฏิบัติงานในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ จำนวน 323 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการนำแนวคิดของ เฮวิตท์ เอส โซซิเอท (Hewitt Associates, 2004) ที่เกี่ยวกับด้านความผูกพัน และแนวคิดของ ปีเตอร์และโพลวแมน (Peter and Plowman, 1953) ด้านประสิทธิภาพการทำงานมาวิเคราะห์

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยจะเริ่มดำเนินการ เก็บข้อมูล เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับในงานวิจัยนี้

1. ช่วยให้ทราบถึงปัจจัยความผูกพันต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานเจเนอเรชั่น วาย
2. ช่วยให้ทราบถึงระดับความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของคนทำงานเจเนอเรชั่น วาย
3. เป็นแนวทางการสร้างความผูกพันที่จะนำไปสู่การทำงานได้อย่างยั่งยืน
4. ช่วยให้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นำไปพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรคนทำงานเจเนอเรชั่น วาย ให้เกิดความผูกพันและทำงานได้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.6 นิยามศัพท์

องค์กร คือ กิจกรรมที่รวมกลุ่มบุคคลเพื่อประกอบกันขึ้น เพื่อดำเนินธุรกิจให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เจนเนอร์ชั่น วาย (Generation Y) คือ กลุ่มคนทำงานรุ่นอายุ เจนเนอร์ชั่น วาย (Generation Y) หรือ เจนวาย (Gen Y) ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ เป็นผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2540 เป็นกลุ่มคนวัยทำงานที่มีสัดส่วนในองค์กรมากที่สุด

องค์กรผลิตเนื้อสัตว์ คือ องค์กรที่มีการผลิตเนื้อสัตว์และผลิตภัณฑ์จากเนื้อสัตว์ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับโรงฆ่าสัตว์ การตกแต่ง การบรรจุเนื้อสัตว์ การผลิตเนื้อสัตว์ และสัตว์ปีกที่สด รวมถึงการแช่เย็นหรือแช่แข็ง การเก็บถนอม และการปรุงแต่ง และวัตถุดิบจากสัตว์ เจริญและการกลั่นน้ำมันจากไขมันจากสัตว์ การผลิตเนื้อสัตว์หรือส่วนอื่นของสัตว์ป็น การฆ่าสัตว์ หรือการผลิตที่ได้จากผลพลอยได้จากสัตว์ที่ถูกล่า

อิทธิพล คือ กำลังที่ทำให้เกิดความสำเร็จ, อำนาจที่แฝงอยู่ที่บุคคลหรือรัฐ ที่บันดาทำให้บุคคลต้องคล้อยตามหรือทำตาม, อำนาจนอกเหนือหน้าที่ เช่น ใช้อิทธิพลบังคับให้ยอม (วิกิพจนานุกรม, 2565)

ประสิทธิภาพ คือ ทักษะและความสามารถที่ทำให้ตนเองและองค์กรพึงพอใจที่การกระทำนั้นนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายในที่สุด (สิริวดี ชูเชิด, 2556, อ้างถึงใน ศตวรรษที่ ทองทอง, 2563)

ความผูกพัน คือ ความคิดที่ผูกมัดใจของคนทำงานที่ยึดมั่น เชื่อมั่น ในวัฒนธรรมขององค์กร การเป็นส่วนหนึ่งและการทำงานอยู่กับองค์กร โดยเป็นความต้องการทั้งด้านการคงอยู่ทางกายภาพและจิตใจ ตั้งใจและมุ่งมั่น ใจอุทิศอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงาน ทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อสร้างความก้าวหน้าและบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายให้แก่องค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมา
แนวทางในการศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ
เจนเอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มประชากร เจนเอเรชั่น วาย
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
- 2.4 แนวคิดตามหลักของ Hewitt Associates
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มประชากร เจนเอเรชั่น วาย

ความหมายของเจนเอเรชั่น

ซอร์ท. (2565) การแบ่งเจนเอเรชั่นในปี 2565 นี้ ซอร์ทได้เสนอการแบ่งเจนเอเรชั่นตาม
อายุไว้ 5 เจนเอเรชั่นที่แต่ละเดบ โดมาในแต่ละช่วงเวลาที่แตกต่างกัน คือ เบบี้บูมเมอร์ เกิดช่วงปี 2489-
2507 เจนเอเรชั่น เอ็กซ์ ปี 2508-2522 เจนเอเรชั่น วาย ปี 2523-2540 เจนเอเรชั่น ซี ปี 2541-2555 และ
เจนเอเรชั่น อัลฟา ปี 2556 ปัจจุบัน

มันน์ไฮม์ (Mannheim, 1952, อ้างถึงใน ชนิตา รัตนชล, 2562) เจนเอเรชั่น เป็นการใช้
ช่วงปีเกิด และปรากฏการณ์ที่สำคัญที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิต โดยเป็นการแบ่งกลุ่มออกเป็นกลุ่มย่อย
กล่าวคือ คนใดก็ตามที่เกิดอยู่ในช่วงเจนเอเรชั่นเดียวกันก็จะคล้ายกัน ตามค่านิยม ความเชื่อ นิสัย
ลักษณะเฉพาะของแต่ละเจนที่ต่างกัน

ชนิตา รัตนชล (2562) เจนเอเรชั่น คือ คนที่เกิดรุ่นราวคราวเดียวกัน ถูกหล่อหลอมด้วย
ประสบการณ์จากสภาวะทางสังคมที่เหมือนกันส่งผลต่อวิถีคิด และการดำรงชีวิตที่คล้ายคลึงกันซึ่ง
ได้จัดให้อยู่ในช่วงปีเกิดเดียวกัน

Popticles.com (2563) เจเนอเรชัน คือ ช่วงเวลาของกลุ่มคนตามช่วงอายุ เป็นช่วงเวลาเฉลี่ยระหว่างการมีลูกคนแรกของแม่กับการมีลูกคนแรกของลูก ดังนั้นในแต่ละ Generation ก็จะห่างกันประมาณ 20 กว่าปี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชัน

คิซูกิ อิชิตาเกะ (2560) ได้ให้แนวคิดที่ เจเนอเรชัน เป็นเรื่องของอายุและวิวัฒนาการทางสังคมตามลำดับกาลเวลา โดยนักวิจัยกลุ่มแรก ๆ จากประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นผู้เริ่มให้ความสำคัญกับเจเนอเรชัน เพราะทำให้สามารถเข้าใจการปรับเปลี่ยนทางสังคมได้ (อ้างอิงใน กรันย์ รั้งโย, 2556 น.11, อ้างอิงจาก Mannheim, 1952)

อภิชา อินสุวรรณ และคณะ (2561) แนวคิดการแบ่งกลุ่มประชากรและคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละช่วงวัยหรือเจเนอเรชัน ในศตวรรษที่ 20 นักสังคมศาสตร์ได้พัฒนาวิธีการแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็นกลุ่มตามช่วงวัย (Generation) ตามปีที่เกิด จากงานของมานน์ไฮม์ (Mannheim) เสนอว่า ผู้คนในสังคมล้วนแต่ได้รับอิทธิพลจากบริบททั้งทางสังคม และทางประวัติศาสตร์ คนในยุคหนึ่ง ๆ ที่เกิดและเติบโตขึ้นท่ามกลางเหตุการณ์ใหญ่ ๆ บางอย่างร่วมกัน ย่อมจะมีลักษณะอย่างหนึ่งที่คล้ายกัน และลักษณะนั้น ๆ ก็จะมากำหนดอนาคตของโลกใบนี้ต่อไป

ทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชัน วาย

คนเจเนอเรชัน วาย

ปัจจุบันประชากรเจนวาย (ผู้ที่เกิดช่วงปี 2523-2540) เป็นกำลังแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศไทยที่มีประมาณร้อยละ 25.78 ของจำนวนประชากร 66 ล้านคน (ปี 2565) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลหนึ่งใน 12 ตัวชี้วัดสุขภาพคนไทยต่างเจเนอเรชัน ที่ได้แสดงถึงตัวเลขของคน ดังกล่าวไว้ในระยะ 20 ปีข้างหน้าเกือบครึ่งของกำลังแรงงานไทยจะเป็นประชากรรุ่น เจเนอเรชัน วาย มากที่สุดจากการคาดประมาณประชากรไทย 2553-2583 ของเจเนอเรชัน เบบีบูมเมอร์ เจเนเอ็กซ์ เจนวาย และหลังเจนวาย พบว่า ในปี 2573 กำลังแรงงานไทย (อายุ 15-59 ปี) ของกำลังแรงงานคนเจเนอเรชัน วาย จะมีมากถึงร้อยละ 46.0 ล้านคน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556, อ้างอิงใน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559, น.14)

กรมสุขภาพจิต (2563) เจเนอเรชันวาย นับว่าเป็นกลุ่มประชากรใหญ่ที่ทั่วโลกให้ความสำคัญ มีการศึกษาพฤติกรรมและแนวคิด โดยในช่วงแรกไม่ได้กำหนดเงื่อนไขตามเกณฑ์อายุ แต่ให้ความหมายว่าเป็นช่วงยุค Millennials และให้นิยามเป็นอีกชื่อหนึ่งว่า Generation Me หรือ Gen Me (คำว่า Me ในอีกนัยหนึ่ง หมายถึงตนเอง จึงถูกมองว่าพวกเขาเหล่านั้นจะมองว่าตัวเองสำคัญ

ที่สุด) มีการให้คำนิยามกลุ่มนี้อีกชื่อหนึ่งว่า Peter Pan หรือ Boomerang Gen เพราะแนวโน้มที่จะย้ายกลับมาอยู่กับพ่อแม่ของพวกเขา ที่เกิดจากผลกระทบด้านเศรษฐกิจ และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นที่จะชะลอการแต่งงานหรือ เริ่มต้นประกอบอาชีพ

ลักษณะพฤติกรรมของเจเนอเรชันวาย

กรุงเทพธุรกิจ (2565) ได้เสนอสไตล์การทำงานของเจเนอเรชัน ที่องค์กรต้องเข้าใจองค์กรส่วนใหญ่เจอปัญหา อัตราการเปลี่ยนงาน (Turnover rate) พุ่งสูงขึ้น จึงถึงเวลาที่ผู้ประกอบการหรือองค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลงวิธีทำธุรกิจอย่างจริงจัง เตรียมความพร้อมให้พนักงานหรือระบบที่จะรองรับการทำงานแบบดิจิทัล รวมทั้ง การทำงานแบบผสม (Hybrid working) ความท้าทายใหม่ขององค์กรที่จะต้องปรับตัวเพื่อสร้างสมดุล และเริ่มเติบโตขึ้นเป็นผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management) ในหลายองค์กรแล้ว โดยสไตล์ของเจเนอเรชันวาย (Gen Y) คือ ชอบความชัดเจน เปิดรับมากขึ้น กล้าแสดงความคิดเห็น และกล้าร้องขอ ถ้าเป็นหัวหน้า จะนำทีมโดยสร้างความท้าทายพุ่งชนเป้าหมายสำหรับวิธีที่องค์กรจะรักษาคน Gen Y ไว้ไม่ให้ลาออกไป คือ การให้พวกเขาเผชิญเรื่องใหม่ ๆ เสมอ เพราะเป็นกลุ่มที่หากเบื่อ ก็มีโอกาสเปลี่ยนงานได้ตลอด

นิรชา เอี่ยมชะ อด (2563) คนกลุ่ม Generation Y นี้เติบโตมาท่ามกลางความเจริญของเทคโนโลยีและนวัตกรรม เก่ง มีความมุ่งมั่นและความสามารถรอบด้าน ทำให้คนวัยทำงานในกลุ่ม Generation Y มีรายได้ค่อนข้างสูง แม้จะยังอยู่ในวัยหนุ่มสาว อัตราการใช้จ่ายสูง เมื่อเทียบกับรายได้มักจะใช้จ่ายเกินตัว เพราะคนกลุ่มนี้ค่อนข้างมีความรู้ทางการเงิน จึงไม่มีความกลัวที่จะก่อหนี้ ซึ่งสวนทางกับแนวคิดของคนกลุ่มนี้ที่ต้องการความมั่นคงและการมีอิสรภาพทางการเงิน

SCB Economic Intelligent Center (2557) ได้มองศักยภาพของตลาด ธุรกิจก้าวนำเกมการแข่งขันที่ทวีความดุเดือด จำเป็นต้องทำความเข้าใจ คุณลักษณะเด่น 5 ข้อของ Gen Y ก่อนนำมาประยุกต์ให้เข้ากับ โมเดลธุรกิจที่มีอยู่ ได้แก่ 1) มีความคล่องตัวด้านเทคโนโลยี 2) ชอบมีสังคม 3) ตัดสินใจบนข้อมูล 4) ช่างเลือก และ 5) มีความรู้ทางการเงิน คุณลักษณะทั้ง 5 ข้อจะแนวโน้มที่จะดึงดูดผู้บริหารในกลุ่มนี้ไปตลอดทุกช่วงอายุ ธุรกิจจึงควรนำมาปรับใช้เพื่อหากลยุทธ์ และการเตรียมความพร้อมไว้ล่วงหน้าเพื่อเผชิญกับโอกาสและความท้าทายเมื่ออุปสงค์ต่อสินค้าและบริการ ของกลุ่ม Gen Y จะสูงขึ้นในอนาคต ธุรกิจจะต้อง “พลิกโฉม” โมเดลธุรกิจของตน เพื่อให้อยู่ในเกมการแข่งขันในตลาดผู้บริโภคกลุ่มใหม่นี้ได้

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2564) ความหมายที่ได้จากการทำสำรวจ เมื่อปี 2564 หมายถึง ความรู้สึกที่คนทำงานยึดมั่น รู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยากปฏิบัติงานในองค์กร โดยเป็นความต้องการทั้งด้านการคงอยู่ทางกายภาพและจิตใจ ตั้งใจและมุ่งมั่นอุทิศตนอย่างเต็มที่ที่

จะปฏิบัติงาน ทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อสร้างความก้าวหน้าและบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายให้แก่องค์กร

ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์ (2562) Employee Engagement จะสร้างพลังความผูกพัน คุณลักษณะดังกล่าวสามารถสร้างได้ด้วย การกำหนดค่านิยมร่วมกันของพนักงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างความท้าทายในงาน การส่งเสริมความสัมพันธ์ในงาน การดูแลผลประโยชน์ตอบแทน การพัฒนาโอกาสความก้าวหน้า และการพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นต้น

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

วีรภัทร สภากาญจน์ (2564) ความผูกพันของคนทำงาน เป็นการมีส่วนร่วมกันของพนักงานในองค์กร ร่วมมือกับองค์กรในทุก ๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจอย่างแท้จริง

กรรณิการ์ สิทธิชัย และ ประสพชัย พสุนนท์ (2561) ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย 12 ประการ (Q12 ของ Gallup) แนวคิดนี้ George Gallup ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q12) เป็นเครื่องมือวัดพนักงาน 4 ด้าน

สเตียร์ และพอตเตอร์ (Steer & Porter, 1996 อ้างถึงใน อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ได้กล่าวว่า คนทำงานกับองค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามารถแบ่งเป็นลักษณะ 3 คือ

1. Organization Entry การที่คนเลือกเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็น First Stage ที่คนเข้ามาเป็นสมาชิก

2. Organization Commitment ระดับความลึกซึ้งของพนักงานที่ผูกพันอย่างมากกับองค์กร และไม่ได้คิดเรื่องการขาดงานหรือลาออกจากงาน ตรงข้ามกับพนักงานที่มีผูกพันน้อย ผลงานอยู่ในระดับต่ำและมีแนวโน้มในการขาดงานหรือลาออกจากงานสูง

3. Absenteeism and Turnover ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของพนักงาน

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2564) ได้พัฒนาเครื่องมือ HAPPINOMETER เครื่องมือแบบสำรวจที่ประเมินสถานการณ์คุณภาพชีวิต ความสุขของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ ตั้งแต่ปี 2550 จนถึงปัจจุบัน (ปี 2564) เป็นการสื่อถึงการให้ความสำคัญคนทำงานภายในองค์กร และแสดงถึงความหวังใจ ความผูกพัน ความภูมิใจของคนทุกระดับที่มีต่อกันตามแนวคิดของ Hewitt Associates (2004) มาประเมินด้วยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ Say หรือทางบวก ความรักและภาคภูมิใจต่อองค์กร Stay หรือ ความอยากอยู่กับองค์กร มีโอกาสใหม่ที่เทียบเท่าหรืออาจจะดีกว่าก็ไม่สนใจ ความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกับองค์กร และ Strive หรือความพยายามที่ได้ทำหน้าทีเพื่อความสำเร็จขององค์กรด้วยความภาคภูมิใจ เต็มใจอย่างมุ่งมั่น ทุ่มเท

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ปีเตอร์สันและโพลวแมน (Peterson & Plowman, 1953, อ้างถึงใน สิริรักษา ทาระนัด, 2561) ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจในความหมายอย่างแคบ เป็นการลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพองค์การ มีประสิทธิผล (Quality of Effectiveness) และความสามารถในผลผลิต (Competence and Capability) คือ สามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม ด้วยต้นทุนที่น้อย คำว่าประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญและการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยประสิทธิภาพประกอบด้วย

1. Quality ผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานที่คุ้มค่า และผู้ใช้งานรู้สึกพึงพอใจ
2. Quantity ผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานต้องมีปริมาณที่ได้บรรลุผลสำเร็จดังเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. Time เวลาในการปฏิบัติงานกับปริมาณงานที่รับผิดชอบต้องมีความสมดุล และค้นหาวิธีการลดการใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
4. Costs เป็นค่าใช้จ่ายการดำเนินงานสอดคล้องกับงาน ประสิทธิภาพค่าใช้จ่ายต้องมีการลงทุนน้อยและให้เกิดผลลัพธ์และผลประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

วีรภัทร สภากาญจน์ (2564) ความรู้สึกถึงการที่ได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ดังมีประเด็นที่สำคัญคือ

1. ความผูกพันที่ได้สร้างให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สามารถส่งผลให้เกิดความคิดที่ได้เป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร ที่มีความสำคัญและได้รับการดูแลอย่างดี ส่งผลต่อความรู้สึกรักและภักดีที่อยากอยู่คู่องค์กรตลอดอายุงาน

2. พนักงานที่มีความผูกพันที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้องค์กรได้ข้อเสนอแนะ ข้อค้นพบของพนักงานที่ชัดเจน จึงเป็นโอกาสที่จะปรับปรุงแก้ไข ทันท่วงที

3. ทำให้มีความชัดเจนในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร คือ แก่นสำคัญในการช่วยกระตุ้นให้เกิดการสร้าง ความผูกพันให้มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นกับคนในองค์กรได้ ช่วยสร้างการอยู่ร่วมกัน ความสุข ภาคภูมิใจที่ได้อยู่ร่วมกันทำงาน ตลอดจนผูกพันกับองค์กรระยะยาวได้ เพราะต่างก็ยึดในอุดมการณ์และมีเป้าหมายร่วมกัน (HR note.asia, 2564)

ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ประสิทธิภาพในการทำงานทำให้เกิดจากแรงจูงใจ เมื่อพนักงานได้รับผลเชิงบวกการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพสูงสุด นั่นคือ

1. งานที่ทำได้สำเร็จและได้รับการยอมรับได้ส่งผลให้กับพนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่

เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง รวมทั้งคำชมเชย ความไว้วางใจ ส่งผลต่อความรู้สึกภาคภูมิใจ ประสบความสำเร็จ และการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานและผลตอบแทนที่ได้ เมื่อพนักงานได้รับผลประโยชน์เป็นค่าตอบแทน หรืออื่น ๆ ที่เหมาะสมกับปริมาณงาน รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่น่าอยู่ และการใช้ทรัพยากรที่เพียงพอจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

3. ความรับผิดชอบ คือ การที่พนักงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่อการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีอิสระที่การบริหารจัดการในงานดังกล่าวอย่างเต็มที่ และไม่ต้องถูกหัวหน้าควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ที่ต้องมีการพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน และช่วยเหลือกันและกัน มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานเดินหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 แนวคิดตามหลักของ Hewitt Associates

เฮวิตท์ เอสโซซิเอท (Hewitt Associates, 2004, อ้างถึงใน กรณ์ชนัญญ์ กิมศุก, 2563) พฤติกรรมที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จะแสดงออกมา 3 พฤติกรรม ได้แก่ การพูดถึงองค์กรในแง่บวกและนำไปสู่การพูดที่ดีกับลูกค้า (Say) ความต้องการที่จะเป็นหนึ่งในสมาชิกขององค์กร (Stay) การใช้ความพยายามอย่างยิ่งที่จะทำงานตามหน้าที่ให้ดีที่สุด และให้ความร่วมมือเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Strive)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

| ชื่องาน | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร | มัทนา ควะชาติ (2562) | ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ ความคิดเห็นในลักษณะงาน พนักงานมีความเข้าใจงานเป็นอย่างดี งานมีความท้าทาย มีโอกาสได้ติดต่อบุคคลภายในและภายนอกองค์กรทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร และรู้สึกถึงองค์การสามารถพึ่งพาได้ ส่วนระดับความผูกพัน มีความรู้สึกถึงความภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัว และองค์กรเปรียบเสมือนบ้าน พนักงานอยากที่จะทำงานกับบริษัทเพราะสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม และยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณบริษัทด้วย |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่องาน | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจร้านอาหารระดับหรูในกรุงเทพมหานคร | ณัฐพล ตรีบุษยรัตน์ และ ประวีณา คาไซ (2564) | ศึกษานิยามความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจร้านอาหารระดับหรูในกรุงเทพมหานคร โดยสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 คน | เชิงคุณภาพ | ผลคือ คนเจนวาย แบ่งนิยามต่อความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 นิยามหลัก คือ ความรู้สึกรักและห่วงใย การอุทิศตนเพื่อองค์กร ต้องการที่จะเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ส่วน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 2 ปัจจัยหลักคือปัจจัยลักษณะองค์กร 6 ด้าน ปัจจัยลักษณะงาน 4 ด้าน สำหรับแนวทางให้ผู้ประกอบการ มีการกำหนดหรือปรับปรุงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยนำปัจจัยลักษณะองค์กรผนวกพร้อมกับปัจจัยลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในงานนำมาประยุกต์ใช้ ในองค์กร รวมทั้งการวางแผนการจัดสภาพการทำงาน การออกแบบงาน กระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเป็นทีมงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรเจเนอเรชั่นวายต้องการ |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่องาน | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่น วายในองค์กรเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร | ณัชชา น่องฤกษ์ และ แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ (2562) | ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่น วายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเจเนอเรชั่น วายในองค์กรเอกชนเขต กทม. จำนวน 400 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ ปัจจัยภูมิใจ มีปัจจัยด้านความสำเร็จของการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับกำลังใจและความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรและเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งไม่ควรพึงมีภายในองค์กร ส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายของบริษัท สำหรับปัจจัยค่าจูน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนสวัสดิการอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่จะสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้เหมาะสมที่สุด และปัจจัยด้านสถานะและความมั่นคงนี้อาจเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้พนักงาน gen y ต้องการที่จะลาออก หรือการปรับเปลี่ยนงานได้ |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. อิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่น วายในกรุงเทพและปริมณฑล | ศิรินันท์ ทิพย์เจริญ และคณะ (2564) | ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร และอิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพและปริมณฑล กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ราย | เชิงปริมาณ | ผลคือ พฤติกรรมของพนักงานที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพและปริมณฑล มีความแตกต่างกันตามสถานภาพ และรายได้ อิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร คือ การยินยอมทำตาม การยึดถือองค์กร และ การซึมซับค่านิยมองค์กร |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร | เจนพจน์ ข่าย มาน (2562) | ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กับกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 408 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ ด้านลักษณะงานนั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อ หมายถึงการมีทักษะที่หลากหลาย และความสำคัญของงาน มีการตัดสินใจได้อิสระ ชัดเจน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ส่วน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร คือผู้นำปฏิรูป ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่จะสร้างการพัฒนาทีมงาน สร้างแรงบันดาลใจ และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านมโนธรรม บุคลิกภาพเชิงรุก มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6. เจเนอเรชั่นและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี) | ศุภฎี อิสราพฤกษ์ (2560) | ศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในองค์กร การ เปรียบเทียบเจเนอเรชั่นที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การ เปรียบเทียบเจเนอเรชั่นที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน กับกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 410 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ 1) ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับสูง 2) ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจเนอเรชั่นไม่มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย 3) เจเนอเรชั่นมีผลต่อแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น คือความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค่าจูงไม่แตกต่างกันทางด้าน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายบริษัทและ การบริหาร ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การควบคุมดูแลของ หัวหน้างาน 4) ปัจจัยกระตุ้น ในเรื่องความ รับผิดชอบ ความสำเร็จ ค่าใช้จ่าย ปริมาณงาน เวลา คุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย บริษัทเอกชน ในธุรกิจการบริการแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร | นฤมล จิตรเอื้อ (2561) | ศึกษาความผูกพันและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่น วาย บริษัทเอกชน ใน ธุรกิจการบริการแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 23 คน | เชิงคุณภาพ | ผลคือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายแสดงทัศนคติและพฤติกรรมออกมาตามแนวคิดของ Aon Hewitt คือบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะทำให้บุคคลนั้นพูดถึงองค์กรในทางบวก (Say) มีความต้องการอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) และจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนกิจกรรมขององค์กร (Strive) และการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 9 มิติ |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม Generation Y ที่เป็นเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย ณิชพร ฤทธิบูรณ์ และสุธนา บุญเหลือ (2565) | ศึกษาคูณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลุ่ม Generation Y และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ Generation Y มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับกลุ่มตัวอย่างจากมหาวิทยาลัย 3 แห่ง รวมจำนวน 266 ราย | เชิงปริมาณ | ผลคือ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลุ่ม Generation Y ส่วนใหญ่มีคุณลักษณะแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยที่เจ้าหน้าที่กลุ่ม Generation Y มักให้ความสนใจกับความท้าทายของงานและผลสำเร็จ เปิดใจเพื่อยอมรับ และยังปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี และชอบงานที่ท้าทายเพื่อค้นพบสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ |
| 9. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงาน Generation Y ในองค์กรต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร | จิตต์ชนก เอื้อชลิตนุกูล (2560) | ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่ม Generation Y และเพื่อรักษาและดึงดูดพนักงานกลุ่ม Generation Y ให้ทำงานกับองค์กรให้ได้ ยาวนานที่สุด กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ กลุ่ม Gen Y ได้ให้ความสำคัญต่อบริษัทด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านประสบการณ์ในงาน ด้านการคงอยู่ในองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร และยังมีความภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 10. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย ต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร | ลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560) | เป็นการค้นหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จากปัจจัย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในที่ทำงาน กับกลุ่ม เป้าหมาย 118 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมีอิสระในการทำงาน มีงานที่หลากหลาย เป็นเอกลักษณ์ และมีโอกาสในงานที่ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพิ่มขึ้น ทำให้มีความผูกพันของคน gen y เพิ่มขึ้น และการได้รับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการให้ความสำคัญในองค์กร องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งได้ ได้รับการสนองตอบต่อองค์กร และมีทัศนคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของคนทำงาน gen y เพิ่มขึ้นด้วย |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ช่วงอายุเจนเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล | แพรวดาว พงศาจารย์ (2559) | ศึกษาระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ช่วงอายุเจนเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 116 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยทุกด้านทั้งหมดรวมกันมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ช่วงอายุเจนเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 12. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก | สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์ (2558) | ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานชายหญิงช่วงอายุ เจนเนอเรชั่นวาย (2523-2543) ในเขตสาทรและอโศก กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ ระดับการศึกษาของบุคคลที่มีแตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของคน gen y ใน ด้านปัจจัยค่าจ้างทุกระดับ ทั้งในเรื่องของด้านรางวัลและผลตอบแทนที่ และความ สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยจูงใจทุกระดับ ทั้งในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่มีความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน มีความพึงพอใจไม่มากนัก ยกเว้นปัจจัยค่าจ้าง ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานที่มีความพึงพอใจมากที่สุด |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร | เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) | ศึกษาระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และศึกษาระดับความสัมพันธ์ที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและระดับความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรมีความผูกพันมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานในด้านความท้าทายของงาน การได้รับมอบหมายงานที่ยากแต่ก็ทำได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี มีความกระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 14. การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (Engagement Survey) ประจำปี 2561 | ธีระ สินเดชารักษ์ (2561) | ศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (Engagement Survey) ประจำปี 2561 กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 587 ราย | เชิงปริมาณ | ผลคือ พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานมีความผูกพันสูง มีการกล่าวถึงองค์กรในแง่บวก (Say) พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) มีความต้องการจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแม้จะมีที่อื่นที่ดีกว่า (Stay) |
| 15. ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณี ศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร | มันทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) | ศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความภักดีของพนักงานเอกชน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภักดีของพนักงานเอกชน กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร แต่เมื่อเปรียบเทียบกับด้านเพศที่แตกต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน มีความภักดีแตกต่างกัน แต่เมื่อดูในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กร จะมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ต่อคุณภาพชีวิตและต่อความภักดีของพนักงานในการทำงานของพนักงาน |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 16. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home) | กรณีธัญ กิมศุก (2563) | ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและเตรียมพร้อมรับมือเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้กับองค์กรที่มีแผนเปลี่ยนระบบการทำงานเป็นแบบการทำงานที่บ้าน กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ ปัจจัยที่มีผลในด้านปัจจัยแรงจูงใจโดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดตามลำดับคือ ความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผลประโยชน์ตอบแทนรวม การเป็นที่ยอมรับ และให้อำนาจ และความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านปัจจัยที่มีผลให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์กร |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 17. อิทธิพลของความผูกพันในงาน ที่มี ต่อ ผล การปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน | ภัสราพร แก้วบ้านฝาย และ สุมาลี รามัญ (2561) | ศึกษาความผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานที่เป็นปัจจัยคั่นกลางเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3,015 คน | เชิงปริมาณ | ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันในงาน มีความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วน โครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่เป็นปัจจัยคั่นกลางเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 18. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ | ฉันทวี ประกอบของ (2560) | ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 153 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ ภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะเป็นพนักงานขององค์กร และความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรคือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้านเนื่องจากบุคลากรมีความรักองค์กรเป็นทุนเดิม จึงเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 19. ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด ปทุมธานี | สุคาร์ตัน สะโคอยู่ และ แสงจิตต์ ไต้แสง (2565) | ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 281 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ ปัจจัยด้านการทำงาน มีการทำงานได้ดีมาก การมอบหมายงานมีความชัดเจน ด้านการเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน การบรรลุความสำเร็จ มาตรฐาน การกำหนดเวลาและกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน และระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ด้านบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของในทุกด้าน |
| 20. คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร | วิภา อ่ำกลัด (2563) | ศึกษา คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขต กรุงเทพมหานคร กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ พนักงานสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ และความผูกพันองค์กร โดยความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 21. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรในภาคอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ และชิ้นส่วน | หนึ่ง กรงทอง เอมอร ตระกูลสัมพันธ์ และพรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก (2562) | ศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรในภาคอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ และชิ้นส่วน จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ การปฏิบัติงาน องค์กร ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 505 คน | | ผลคือ ด้านการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพัน คือ ความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน สวัสดิการ และด้านความผูกพันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การทุ่มเทความพยายาม ในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร |
| 22. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุนของกรมทางหลวง | จิรนนท์ แสวงการ (2563) | ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุนของกรมทางหลวง กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก และอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 23. ความพึงพอใจและความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิทยาลัยการศึกษารองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยบูรพา | คณิน พูลมาสิน และวิชากร เฮงษฎ์กุล (2561) | ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 ชุด | เชิงปริมาณ | ผลคือ ความผูกพันทั้ง 3 ด้าน และประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 3 ด้าน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ ความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ และค่าตอบแทน สำหรับปัจจัยความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงาน และความมั่นคงในงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน และความผูกพัน พฤติกรรมและความถูกต้องจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกันด้วย |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 24. การศึกษาปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงาน ตามแนวคิด Honeybee Leadership ในธุรกิจอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง | ณัฐพร คุรุกุล (2561) | ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนตามแนวคิด Honeybee Leadership ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง จากกลุ่มตัวอย่าง 230 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ สิ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของคนทำงานที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัยคือ 1. ความผูกพันของพนักงาน 2. การแบ่งปันส่งต่อความรู้และรักษาองค์กร และ 3. ความรับผิดชอบต่อสังคมและอีก 3 สิ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานคือ 1. นวัตกรรมในองค์กร 2. การทำงานร่วมกันเป็นทีม และ 3. วัฒนธรรมองค์กร |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 25. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา | ธนภรณ์ พร ราย (2565) | ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 259 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านปริมาณงาน การปฏิบัติงานทำได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน ด้านคุณภาพ ปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง และด้านเวลา มีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน แบ่งเวลาได้อย่างชัดเจน |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 26. Generation Effect on the Relationship between Work Engagement, Satisfaction, and Turnover Intention among US Hotel Employees | Jeongdo Park .และ Dogan Gursoy (2012) | กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานในสังกัด เครือโรงแรม ในกลุ่มอเมริกาเหนือ จำนวน 29 โรงแรม พนักงานที่สมัครใจ ใน การทำ แบบสอบถาม 742 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ คน gen y มีจำนวนการลาออกที่สูงกว่ารุ่น อื่นๆ และพบว่าคน gen y มองว่าการหางานที่มี คุณค่า และงานที่ตอบสนองกับความต้องการของ คนรุ่นนี้ เพื่อช่วยลดอัตราการลาออกจากองค์กร ได้ และคน gen y มีมีความเหมือนกับคน gen x คือการทำงานเป็นทีม และพบว่าลักษณะงานในอุตสาหกรรม โรงแรมไม่เหมาะกับกลุ่ม gen y ที่ต้องการ ค่าตอบแทนที่สูง และมียากในลักษณะของงาน ยิ่ง ไปกว่านั้น gen y มีความมุ่งมั่นทะเยอทะยาน และ ตั้งใจในผลงานเป็นสำคัญ |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 27. Generation Y: Perspective, engagement, expectations, preferences and satisfactions from workplace: A study conducted in Indian context | Arora, N. และ Dhole, V. (2019) | พนักงานเจนเอเรชั่นวายที่ทำงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในประเทศอินเดีย จำนวน 520 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ ทำงานแบบ Work-life balance และหัวหน้าในฝัน ที่ความเข้าใจในความต้องการของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม gen y |
| 28. Employee Engagement among Gen Y Engineers in Malaysian Engineers Consultants Service (ECS) Firms | Zuraina Dato Mansor และ Loke Yen Theng. (2018) | วิศวกรเจนเอเรชั่นวาย จำนวน 152 คน ที่ทำงานในบริษัท ECS ของประเทศมาเลเซีย | เชิงปริมาณ | ผลคือ คุณค่าที่พนักงานได้รับจากองค์กร (Value-fit) ส่งผลต่อความผูกพัน |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 29. Factors influencing the employee engagement of the Generation Y employees | H.M. Liyanage และ Prasadini Gamage (2017) | พนักงานเจนเนอเรชั่นวายทุกคน ที่เกิด หลังปี 1980 จำนวน 155 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ การเติบโตในอาชีพ (Career Growth), พฤติกรรมของหัวหน้างาน (Supervisor Behavior), งานที่ท้าทาย (Challenging work content) และ Work life balance |
| 30. The impact of psychological capital and work meaningfulness on work engagement in Generation Y | Monica Budi Sutrisno และ Endang Parahyanti (2018) | พนักงานเจนเนอเรชั่นวายในพื้นที่ จาการ์ตา และพื้นที่ใกล้เคียง ทั้งภาครัฐ และเอกชน จำนวน 52 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ ต้นทุนทางจิตวิทยา (Psychology Capital) เช่น การที่พนักงานที่มีความมั่นใจในความสามารถในการทำงาน การมองโลกในแง่ดี และงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพัน |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 31. Enablers of Employee Engagement of Gen Y at the Workplace with reference to Automobile Sector | J. Anitha และ M. Aruna (2016) | พนักงานเจนเอเรชั่นวายในตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง และระดับสูงที่ทำงานในบริษัทผลิตรถยนต์ในเมืองโคอิมบาโตร์ จำนวน 200 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ การให้คำปรึกษา (Mentoring), ลักษณะของการทำงาน (Nature of working style) และทำงานเป็นทีม (Team work) มีผลกระทบต่อความผูกพัน |
| 32. Influence of Transformation Leadership Style on Employee Engagement among Generation Y | Z. D. Mansor, C. P. Mun, B. S. Nurul Farhana และ Wan Aisyah Nasuha Wan Mohamed Tarmizi (2017) | พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ที่ทำงานใน Selangor และ Klang Valley จำนวน 221 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ ลักษณะของผู้นำเชิงปฎิรูป (Transformation Leadership Style) ได้แก่ การกระตุ้นสติปัญญา (Intellectual stimulation), การกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) และ การพิจารณารายบุคคล (Individual consideration) มีผลต่อความผูกพันกับกลุ่ม gen y |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 33. The impact of social media and collaboration on Gen Y employees' engagement | Mohammad Faraz Naim และ Usha Lenka (2017) | พนักงานชาวอินเดียกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่ทำงานในอุตสาหกรรมไอที ในประเทศอินเดีย จำนวน 209 คน | เชิงปริมาณ | ผลคือ สื่อโซเชียล (Social Media) มีผลกระทบต่อการทำงานร่วมกัน (Collaboration) รวมถึงการรับรู้ และการเรียนรู้ (Perceived Learning) ของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อความผูกพัน |

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา (ต่อ)

| ชื่อเรื่อง | ชื่อผู้ศึกษา | รายละเอียด | วิธีการ | ผล |
|-----------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 34. Antecedents and outcomes of organizational commitment | Steers, R.M. (1997) | พนักงานของโรงพยาบาล 382 คน และ นักวิทยาศาสตร์และวิศวกร 119 คน | เชิงปริมาณ | <p>ผลคือ กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลและประสิทธิภาพในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความตั้งใจและความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการทำงานของวิศวกร และนักบัญชี</p> <p>ส่วนความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการลาออกของพนักงานในโรงพยาบาลและความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับผลของการทำงาน</p> |

จากตารางที่ 2.1 ที่ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานหรือคนทำงานรุ่นอายุเจนเนอร์ชั่น วาย ที่มีปัจจัยต่อความผูกพันองค์กร ต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า

ความผูกพันของพนักงานสามารถเข้าใจต่องานที่ทำเป็นอย่างดี รู้สึกได้ว่างานมีความท้าทาย มีโอกาสได้ติดต่อบุคคลภายในและภายนอกองค์กร (มัทนา ควะชาติ, 2562; ฌัฐพล ตริบุสยะรัตน์และประวีณา คาไซ, 2564; กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย นิชาพร ฤทธิบุรณ์ และสุธนา บุญเหลือ, 2565; เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562; H.M. Liyanage และ Prasadini Gamage, 2017) ความรู้สึกรักและห่วงใย การอุทิศตนเพื่อองค์กร (ฌัฐพล ตริบุสยะรัตน์และประวีณา คาไซ, 2564) ความรู้สึกถึงความภูมิใจที่เกิดขึ้น และได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งหรือรู้สึกว่าตัวเองเป็นเจ้าขององค์กร (มัทนา ควะชาติ, 2562; ธีรนันท์ ประกอบทอง, 2560) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลักษณะองค์กร 6 ด้าน และลักษณะงาน 4 ด้าน (ฌัฐพล ตริบุสยะรัตน์และประวีณา คาไซ, 2564) แรงจูงใจด้านรางวัล ผลตอบแทน ค่าตอบแทนสวัสดิการ (ณัฏชา ษ์องฤกษ์ และแก้วตาผู้พัฒนาพงศ์, 2562; แพรวดาว พงศาจารุ, 2559; สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์, 2558; คณิน พูลมาสิน และวิชากร เสงษ์ภูิกุล, 2561) การยอมรับนับถือ (สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์, 2558; คณิน พูลมาสิน และวิชากร เสงษ์ภูิกุล, 2561) การเป็นสมาชิกที่ดี พร้อมปฏิบัติตามกฎขององค์กร และการซึมซับค่านิยมองค์กร (ศิรินันท์ ทิพย์เจริญ และคณะ, 2564; กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย นิชาพร ฤทธิบุรณ์และสุธนา บุญเหลือ, 2565) ลักษณะงาน ที่เต็มไปด้วยทักษะ ความสำคัญของงาน มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความชัดเจนของงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (เจนพจน์ ช่างมาน, 2562; ลลิตา พรรณพนาวัลย์; แพรวดาว พงศาจารุ, 2559) ประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นไปในทางเดียวกัน (ลลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560; มันทวัน เลิศวุฒิวงศา, 2564; คณิน พูลมาสิน และวิชากร เสงษ์ภูิกุล, 2561; Steers, R.M. . 1997) Work life balance (Arora, N. และ Dhole, V., 2019; H.M. Liyanage และ Prasadini Gamage, 2017) ภาวะผู้นำที่มีภาวะผู้นำปฏิรูป หัวหน้าในฝัน พฤติกรรมของหัวหน้า (เจนพจน์ ช่างมาน, 2562; Arora, N. และ Dhole, V., 2019; H.M. Liyanage และ Prasadini Gamage, 2017; H.M. Liyanage และ Prasadini Gamage, 2017; Z. D. Mansor, C. P. Mun, B. S. Nurul Farhana และ Wan Aisyah Nasuha Wan Mohamed Tarmizi , 2017) พுகถึงองค์การในทางบวก (Say) มีต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ (Stay) และใช้ความพยายาม ท่วมเท เพื่อสนับสนุนกิจกรรมขององค์การ (Strive) (นฤมล จิตรเอื้อ, 2561; จิตต์ชนก เอื้อชลิตนุกุล, 2560; ชีระ สิ้นเดชารักษ์, 2561; กรณ์ชนัญญ์ กิมศุก, 2563; ชีระ สิ้นเดชารักษ์, 2561) พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจ (กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย นิชาพร ฤทธิบุรณ์ และสุธนา บุญเหลือ, 2565; ภัศราพร แก้วบ้านฝ้าย และ สุมาลี รามันธุ์, 2561; คณิน พูลมาสิน และวิชากร เสงษ์ภูิกุล, 2561; ฌฐพร ครูกุล, 2561) การก้าวหน้าในงานและสามารถร่วมแสดง

ความคิดเห็น (แพรวดาว พงศาจารุ, 2559; กรณ์ชนัญญ์ กิมสุข, 2563; หนึ่ง กรงทอง เอมอร ตระกูล สัมพันธ์ และพรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก, 2562) งานที่มีคุณค่า งานที่ตอบสนองความต้องการคนเจนเอเรชั่น วาย (Jeongdoo Park .และ Dogan Gursoy, 2012; Zuraina Dato Mansor และ Loke Yen Theng., 2018.) การทำงานเป็นทีม Jeongdoo Park .และ Dogan Gursoy, 2012; J.Anitha และ M.Aruna , 2016; Mohammad Faraz Naim และ Usha Lenka , 2017) ความผูกพันต่อองค์กร มีตัวแปรหลายตัวที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แต่การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะมุ่งเน้นที่คุณภาพ ปริมาณ และเวลา (คุษฎี อิศราพฤกษ์, 2560; ธนภรณ์ พรธรราย, 2565) ค่าใช้จ่าย (คุษฎี อิศราพฤกษ์, 2560) ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน (คุษฎี อิศราพฤกษ์, 2560; คณิน พูลมาสิน และวิชากร เสงษ์ภู กุล, 2561; ปฏิบัติงานได้ดีมาก การมอบหมายงานมีความชัดเจน (ศุภารัตน์ สะโคอยู่ และ แสงจิตต์ ใต้แสง, 2565ข; ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน จึงมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน (วิภา อ่ำกัลด์, 2563; Steers, R.M. . 1997)



บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงาน รุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) แบบวัด ครั้งเดียว (One-Shot Study) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา
- 3.2 สมมุติฐานการวิจัย
- 3.3 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย
- 3.5 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.7 วิธีการรวบรวมข้อมูล
- 3.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล

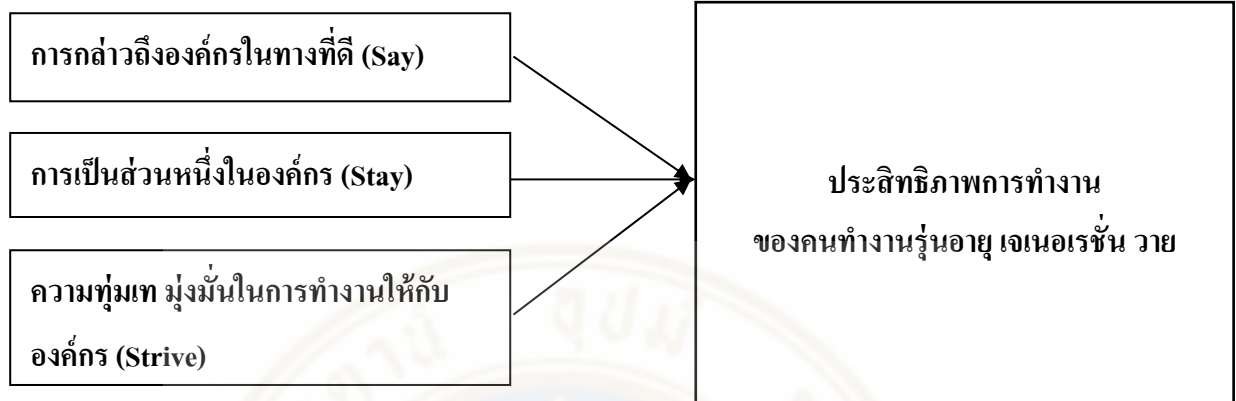
3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม ได้เลือกแนวคิดความผูกพันองค์กรของ เฮวิตต์ เอสโซซิเอต (Hewitt Associates, 2004) และประสิทธิภาพการทำงานของ ปีเตอร์และโพลวแมน (Peter and Plowman, 1953) มาเป็นข้อมูลตัวแปรในการพัฒนา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ปัจจัยความผูกพันองค์กร



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานตามแนวคิด เฮอร์ท์ เอส โซซิเอท และ ปีเตอร์สันและโพลวแมน

3.2 สมมุติฐานที่ใช้ในการวิจัย

จากภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิด ในการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ จะได้สมมุติฐาน ดังนี้

สมมุติฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย

H1: ปัจจัยความผูกพันด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์

H2: ปัจจัยความผูกพันด้านความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร หรือเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์

H3: ปัจจัยความผูกพันด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กร (Strive) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์

3.3 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แหล่งข้อมูลจะแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่าง คือ คนทำงานเจนเนอเรชั่น วาย (ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2540) ที่ทำงานในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ จำนวน 323 คน ซึ่งกำหนดเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนกรกฎาคม 2566 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป Statistic Package for the Social Science: SPSS

แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือทางวิชาการ บทความทางวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้เก็บข้อมูลกับประชากร เจนเนอเรชั่น วาย (ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2540) ที่ทำงานในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ และผู้วิจัยยังไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้วิธีคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ โคแครน (Cochran, W.G., 1977: อ้างใน วีรวิทย์ เอกะกุล, 2543) มากำหนดสัดส่วนประชากร โดยใช้เกณฑ์ขนาดกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ร้อยละ 30 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ในระดับที่ยอมรับได้ (มารยาท โยทองยศ และปราณี สวัสดิสรณ์, 2551) สามารถหาขนาดกลุ่มตัวอย่างการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรจากสูตร ดังนี้

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

- n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
- P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการ (0.3)
- Z แทน ความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่าเท่ากับ 1.96 (เชื่อมั่น 95%)
- d แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05)

แทนค่า

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

$$n = \frac{0.3(2.68912)}{0.0025}$$

$$n = 322.6944$$

$$n = 322.6944 \sim n = 323$$

จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เก็บข้อมูลครั้งนี้ จำนวนรวม 323 คน

3.5 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการจัดเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากการเก็บตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถาม ในช่วงระหว่าง เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนกรกฎาคม 2566

3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบสอบถามทั้งหมดจะประกอบด้วยเนื้อหา 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามเบื้องต้นเพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างเฉพาะผู้ที่เป็นคนเจเนอเรชั่น วาย ที่ทำงานอยู่ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ รวมทั้งสิ้น 2 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน จะประกอบไปด้วย 3 ข้อ ได้แก่ ชื่อองค์กร ขนาดขององค์กร ลักษณะขององค์กร และข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ โดยเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ จะประกอบไปด้วย 7 ข้อ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามประเมินความผูกพันองค์กร ซึ่งมี 12 ข้อคำถาม ตามลำดับ ตามกรอบแนวคิด เฮวิตท์ เอสโซซิเอท (Hewitt Associates, 2004) โดยเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

(Check list) ที่ให้ผู้ตอบประเมินความคิดเห็นที่ตรงกับความรู้สึกหรือประสบการณ์ของท่านให้ใกล้เคียงมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามประสิทธิภาพของงานของคนทำงาน ซึ่งมี 4 ด้าน รวมทั้งหมด 20 คำถาม ตามแนวคิดของ ปีเตอร์สันและโพลวแมน (Peterson & Plowman, 1953) โดยใช้มาตรวัดลิเคิร์ต (Likert scale) ซึ่งลักษณะของข้อคำถามให้ตอบลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามของส่วนที่ 3 และ 4

| ระดับความคิดเห็น | ระดับประสิทธิภาพ/ คะแนน | เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ในช่วงคะแนน/ช่วงชั้น |
|----------------------|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด | 5 | 4.21-5.00 |
| เห็นด้วยมาก | 4 | 3.41-4.20 |
| เห็นด้วยปานกลาง | 3 | 2.61-3.40 |
| เห็นด้วยน้อย | 2 | 1.81-2.60 |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 1 | 1.00-1.80 |

การแปลผล (Interpretation) ของค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ข้อมูล มีสูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละช่วง และค่าอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น (พิมพ์ หิรัญกิตติ, 2552: อ้างใน ณิชาริ เอี่ยมสุวรรณค์, 2562) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้นการคำนวณได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.8 นำไปเป็นเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนน

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ แบบสอบถามนี้ได้ดัดแปลงแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ภายใต้ลิขสิทธิ์ของ HAPPINOMETER และเฮวิตท์ เอส โซซิเอท (Hewitt Associates, 2004) และประสิทธิภาพการทำงาน ภายใต้ลิขสิทธิ์ และ ปีเตอร์สันและ โพลวแมน (Peterson & Plowman, 1953)

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลดังกล่าวจาก ก จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS)

การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าจากหนังสือทางวิชาการ บทความ วิชาการวารสาร วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

3.8 การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เมื่อได้ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามแล้วนั้น ก็นำข้อมูลมาวิเคราะห์ผ่านโปรแกรม SPSS ตามลักษณะตัวแปรต่างๆ และมีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติประเภทต่าง ๆ ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis)

เป็นสถิติพื้นฐาน ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และการวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 3 ความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร 3 ปัจจัย และส่วนที่ 4 เป็นข้อความเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทำงานของคนทำงาน ทำการวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic Analysis)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability) การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ (Correlations) เป็นการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชันวาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ ว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เป็นวิธีการใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชัน วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต้นตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยการกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษา งานวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นใหม่ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเป็นกลุ่มประชากรคนทำงานเจเนอเรชั่น วาย ซึ่งผู้วิจัยสามารถเก็บกลุ่มตัวอย่างได้ 371 ตัวอย่าง ซึ่งมากกว่าที่กำหนด จากที่กำหนดไว้ 323 ตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทั้งหมดโดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยกัน 4 ส่วน

- 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)
- 4.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)
- 4.4 ทดสอบสมมติฐาน

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และระดับรายได้ส่วนบุคคล โดยนำเสนอข้อมูลเป็นจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง 4.1 – 4.7 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ

(n=371)

| เพศ | จำนวน | ร้อยละ |
|------------|------------|--------------|
| ชาย | 116 | 31.3 |
| หญิง | 255 | 68.7 |
| รวม | 371 | 100.0 |

ตารางที่ 4.1 พบว่าลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ ส่วนมากคือเพศ หญิง โดยมีจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 และกลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3

ตารางที่ 4.2 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามช่วงอายุ

(n=371)

| อายุ | จำนวน | ร้อยละ |
|------------|------------|--------------|
| 26-30 ปี | 209 | 56.3 |
| 31-35 ปี | 86 | 23.2 |
| 36-40 ปี | 53 | 14.3 |
| 41-43 ปี | 23 | 6.2 |
| รวม | 371 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.2 พบว่าลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ ส่วนมากมีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมา คือ 31-35 ปี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ลำดับถัดไป คือ 36-40 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และสุดท้าย 41-43 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

ตารางที่ 4.3 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=371)

| ระดับการศึกษา | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------|------------|--------------|
| ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี | 188 | 50.7 |
| ปริญญาตรี | 163 | 43.9 |
| ปริญญาโท | 14 | 3.8 |
| ปริญญาเอก | 1 | 0.3 |
| ไม่ได้รับการศึกษา | 5 | 1.3 |
| รวม | 371 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.3 พบว่าลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ ส่วนใหญ่จะต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 163

คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 ระดับปริญญาโท มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ระดับปริญญาเอก มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 และไม่ได้รับการศึกษา มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตารางที่ 4.4 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพ

(n=371)

| สถานภาพ | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------|------------|--------------|
| โสด | 243 | 65.5 |
| แต่งงานและอยู่ร่วมกัน | 103 | 27.8 |
| แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน | 7 | 1.9 |
| อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน | 11 | 3.0 |
| หม้าย | 4 | 1.1 |
| หย่า/ แยกทาง/ เลิกกัน | 3 | 0.8 |
| รวม | 371 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.4 พบว่าลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมา คือแต่งงานและอยู่ร่วมกัน มีจำนวน 103 คน คิดเป็น 27.8 ตามด้วย อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ลำดับถัดไป คือแต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 7 คน เป็นหม้าย มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 และสุดท้าย หย่า/ แยกทาง/ เลิกกัน มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ตารางที่ 4.5 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร

(n=371)

| ระยะเวลาในการทำงานใน องค์กร | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------|------------|--------------|
| น้อยกว่า 1 ปี | 151 | 40.7 |
| ระหว่าง 1 - 5 ปี | 152 | 41.0 |
| ระหว่าง 6 – 10ปี | 51 | 13.7 |
| 11 ปีขึ้นไป | 17 | 4.6 |
| รวม | 371 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.5 พบว่าลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กร อยู่ระหว่าง 1-5 ปี มีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมา คือมีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 ปี มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 และสุดท้ายมีระยะเวลาทำงานในองค์กร 11 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

ตารางที่ 4.6 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

(n=371)

| ตำแหน่งงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------|------------|--------------|
| ระดับผู้ปฏิบัติงาน | 326 | 87.9 |
| ระดับหัวหน้างาน | 43 | 11.6 |
| ระดับผู้บริหาร | 2 | 0.5 |
| รวม | 371 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.6 พบว่าลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 87.9 รองลงมา คือปฏิบัติงานอยู่ในระดับตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 และสุดท้าย ปฏิบัติงานอยู่ในระดับตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 2 คน คิดเป็น 0.5

ตารางที่ 4.7 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n=371)

| รายได้ต่อเดือน | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------|------------|--------------|
| น้อยกว่า 20,000 บาท | 322 | 86.8 |
| 20,001-30,000 บาท | 24 | 6.5 |
| 30,001-40,000 บาท | 17 | 4.6 |
| 40,001-50,000 บาท | 5 | 1.3 |
| 50,001-60,000 บาท | 2 | 0.5 |
| 60,001 บาทขึ้นไป | 1 | 0.3 |
| รวม | 371 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.7 พบว่าลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 86.8 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 และ มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 มีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 และสุดท้าย มีรายได้ต่อเดือน 60,001 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยความผูกพัน 3 ปัจจัย และประสิทธิภาพการทำงาน โดยนำเสนอข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.8 และรายละเอียดย่อยแต่ละปัจจัย (ภาคผนวก)

ตารางที่ 4.8 ปัจจัยความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

| | \bar{X} | S.D. | ผล |
|---------------------------------------------------------|-----------|------|-------------|
| ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) รวม | 4.15 | 0.76 | เห็นด้วยมาก |
| ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) รวม | 4.02 | 0.76 | เห็นด้วยมาก |
| ด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive) รวม | 4.14 | 0.74 | เห็นด้วยมาก |
| ประสิทธิภาพการทำงาน รวม | 4.12 | 0.70 | เห็นด้วยมาก |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say)รวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $\bar{X}=4.15$ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.76 ปัจจัยตัวถัดไป ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) รวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $\bar{X}=4.02$ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.76 ปัจจัยตัวถัดไป ด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive)รวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $\bar{X}=4.14$ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.74 และสุดท้าย ประสิทธิภาพการทำงานรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $\bar{X}=4.12$ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.70

4.2 วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability)

การตรวจสอบคุณภาพเพื่อหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามโดยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient, α) ของข้อคำถามต่างๆ ว่ามีความสอดคล้องกันเพียงใดเพื่อการพิจารณาว่าปัจจัยนั้นยังสามารถคงไว้ได้หรือควรตัดออก ซึ่งควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ซึ่งถือเป็นระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าแอลฟา

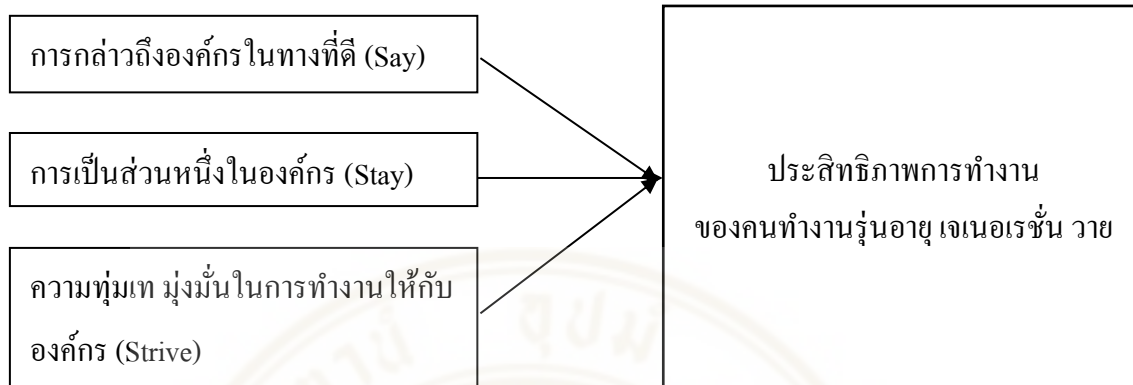
| ปัจจัย | N = 30 |
|-------------------------------------------------|------------------|
| | Cronbach's Alpha |
| การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) | 0.90 |
| การเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) | 0.84 |
| ความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive) | 0.96 |
| ประสิทธิภาพการทำงาน | 0.98 |

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยผ่านเกณฑ์ทั้งหมด โดยแบ่งเป็นตัวแปรอิสระ 3 ปัจจัย ได้จากปัจจัยความผูกพัน ทั้ง 3 ด้าน และตัวแปรตาม 1 ตัว มีค่า Cronbach's Alpha อยู่ที่ระหว่าง 0.84 – 0.98 ด้วยเกณฑ์การประเมินค่าสัมประสิทธิ์ (Devellis, 1991) ค่าที่มากกว่า 0.65 ถือว่าอยู่ในระดับยอมรับได้ จากการทดสอบปัจจัยนี้ไว้สำหรับการวิเคราะห์ขั้นต่อไป มีค่าแอลฟาที่มากกว่า 0.70 ทั้งหมด 4 ปัจจัย จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยข้างต้นทำให้เกิดกรอบงานวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือจากกลุ่มตัวอย่างตามสมมติฐาน ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ปัจจัยความผูกพันองค์กร



จากที่ได้ตรวจสอบคุณภาพเพื่อหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามโดยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient, α) แล้วนั้น ได้ทำการวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม จำนวน 371 ราย โดยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient, α) ซึ่งควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ซึ่งถือเป็นระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าแอลฟา 371 ชุด

| ปัจจัย | N = 371 |
|-------------------------------------------------|------------------|
| | Cronbach's Alpha |
| การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) | 0.95 |
| การเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) | 0.89 |
| ความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive) | 0.95 |
| ประสิทธิภาพการทำงาน | 0.99 |

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยผ่านเกณฑ์ทั้งหมด โดยแบ่งเป็นตัวแปรอิสระ 3 ปัจจัย ได้จากปัจจัยความผูกพัน ทั้ง 3 ด้าน และตัวแปรตาม 1 ตัว มีค่า Cronbach's Alpha อยู่ที่ระหว่าง 0.89-0.99 ด้วยเกณฑ์การประเมินค่าสัมประสิทธิ์ (Devellis, 1991) ค่าที่มากกว่า 0.65 ถือว่าอยู่ในระดับยอมรับได้

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)

4.3.1 วิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient)

เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทั้งหมด 3 ปัจจัย ที่มีต่อตัวแปรตามทั้งหมด 1 ปัจจัย

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

| ปัจจัย | การกล่าวถึง องค์กรในทางที่ดี (Say) | การเป็นส่วน หนึ่งในองค์กร (Stay) | ความทุ่มเท มุ่งมั่นในการ ทำงานให้กับ องค์กร (Strive) | ประสิทธิภาพ ทำงาน |
|--------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------|
| การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) | 1 | | | |
| การเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) | .842** | 1 | | |
| ความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงาน ให้กับองค์กร (Strive) | .866** | .850** | 1 | |
| ประสิทธิภาพการทำงาน | .853** | .844** | .901** | 1 |

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

จากตารางที่ 4.11 พบว่าความสัมพันธ์ของ 4 ปัจจัย ได้มีกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.05 ต้องมีค่า sig ที่น้อยกว่า 0.05 จึงจะถือว่าปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์กัน พบว่า ค่าความสัมพันธ์ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) การเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) ความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive) และประสิทธิภาพการทำงาน มี ค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 จึงถือว่าปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์กัน

4.3.2 วิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 3 ปัจจัย และ ตัวแปรตามจำนวน 1 ปัจจัย กล่าวคือ ปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ โดยกำหนด ระดับนัยยะสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของ
คนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์

| Model | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .918 ^a | .843 | .842 | .280 |

a. Predictors: (Constant), Strive, Stay, Say

b. ประสิทธิภาพการทำงาน

จากตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ในด้านการกล่าวถึง
องค์กรในทางที่ดี (Say) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) ด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงาน
กับองค์กร (Strive) มีความสัมพันธ์ต่อการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3
ปัจจัยนี้สามารถนำมาพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
0.918 (R) และสามารถพยากรณ์ถึงปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของ
คนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ ได้ร้อยละ 84.3

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประสิทธิภาพ
การทำงาน

| Model | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | .407 | .085 | | 4.790 | .000 | | |
| | การกล่าวถึงองค์กร ในทางที่ดี (Say) | .189 | .042 | .203 | 4.496 | .000 | .210 | 4.765 |
| | การเป็นส่วนหนึ่งใน องค์กร (Stay) | .188 | .039 | .204 | 4.755 | .000 | .233 | 4.287 |
| | ความทุ่มเท มุ่งมั่นใน การทำงานให้กับ องค์กร (Strive) | .525 | .044 | .553 | 11.957 | .000 | .200 | 4.998 |

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพการทำงาน

จากตารางที่ 4.13 พบว่าได้กำหนดระดับนัยยะสำคัญที่ 0.05 ผลจากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความผูกพันทั้ง 3 ด้านนั้น มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 ทุกปัจจัย โดยแต่ละปัจจัยมีค่าดังนี้ ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) มีค่า Sig=0.000 มีคะแนนดิบอยู่ที่ 0.189 ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) มีค่า Sig=0.000 มีคะแนนดิบอยู่ที่ 0.188 และด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กร (Strive) มีคะแนนดิบอยู่ที่ 0.525 ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ว่า ปัจจัยความผูกพัน ทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อสมมุติฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์

โดยสามารถเขียนสมการการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ ได้ดังนี้

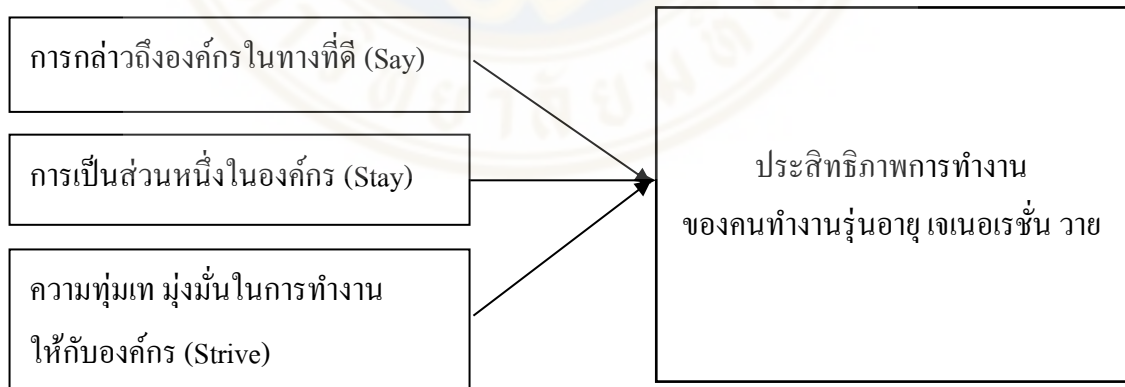
$$Y = 0.407 + 0.189(\text{การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say)}) + 0.188(\text{การเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay)}) + 0.525(\text{ความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กร (Strive)})$$

สรุปได้ว่า ปัจจัยความผูกพันด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) และด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กร (Strive) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ปัจจัยความผูกพันองค์กร



4.4 การทดสอบสมมติฐาน

เมื่อทำการตรวจสอบเครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามจำนวน 371 ชุด ปัจจัยความผูกพัน 3 ปัจจัย คือ ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) และด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กร (Strive) ที่มีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ดังตารางที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ของการทดสอบสมมติฐานในตารางสรุปและโมเดลสุดท้ายของ ปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| H1: ปัจจัยความผูกพันด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ | ยอมรับ |
| H2: ปัจจัยความผูกพันด้านความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร หรือเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ | ยอมรับ |
| H3: ปัจจัยความผูกพันด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กร (Strive) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ | ยอมรับ |

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สารพินิจเรื่อง การศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์

ขอบเขตการวิจัยด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ คนทำงานเจเนอเรชั่น วาย ที่เกิดในปี 2523-2540 มีอายุ 26-43 ปี จำนวน 371 คน ใช้วิธีคำนวณขนาดกลุ่ม ของโคครัน (Cochran, W.G., 1977: อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) มากำหนดสัดส่วนประชากร

ขอบเขตด้านเนื้อหา นำแนวคิดของเฮวิตต์ เอส โซซิเอท (Hewitt Associates, 2004) ด้านความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงานของ ปีเตอร์และ โพลวแมน (Peter and Plowman, 1953) โดยผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามและได้ดัดแปลงแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร จาก HAPPINOMETER และเฮวิตต์ เอส โซซิเอท (Hewitt Associates, 2004) และเนื้อหา ด้านประสิทธิภาพของปีเตอร์สันและ โพลวแมน (Peterson & Plowman, 1953)

ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาเก็บข้อมูลจำนวน 30 วัน (1 มิถุนายน – 30 มิถุนายน พ.ศ. 2566) โดยนำโปรแกรมทางสถิติและวิเคราะห์ผลการศึกษาระยะเวลาดึงถึงสิงหาคม พ.ศ. 2566

ผลการวิจัยการศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ สรุปดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 อายุระหว่าง 26–30 ปี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 สถานภาพโดยส่วนใหญ่จะโสด จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรโดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานระหว่าง 1–5 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 86.8

5.1.2 สรุปข้อมูลปัจจัยด้านความผูกพัน

ผลการศึกษา ปัจจัยความผูกพัน Say, Stay และ Strive โดย 1) มีการเห็นด้วยมากที่สุดที่ผู้ตอบถึงองค์กรในทางที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15 เมื่อพิจารณารายละเอียดของปัจจัยด้านความผูกพันที่มีรายละเอียดดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุดเมื่อได้ผู้ตอบถึงองค์กรในทางที่ดีเมื่อสนทนากับผู้อื่น รู้สึกปลื้มใจมีเกียรติและสามารถบอกกับคนอื่นที่รู้จักว่าได้ทำงานแห่งนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.19 รองลงมาคือชี้แจง ทำความเข้าใจอย่างชัดเจนหากมีใครที่พูดหรือว่ากล่าวด้วยคำที่ไม่เหมาะสม โดยจะปกป้ององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.17 และจะแนะนำญาติ หรือเพื่อน หรือคนที่รู้จักให้มาทำงานที่องค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.07 2) เห็นด้วยมากที่สุดกับการได้เป็นหนึ่งในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดของปัจจัยด้านความผูกพันที่ได้ร่วมทำงานในองค์กรมีรายละเอียดดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุดที่เลือกองค์กรที่ดีที่สุดที่ได้เข้าร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.14 รองลงมา เสมือนเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.08 ลำดับถัดไปคือ การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะทำงานต่อในองค์กรแห่งนี้หรือว่าลาออกมีค่าเฉลี่ย 3.96 และเมื่อมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ หรือได้รับการชวน/ติดต่อไปทำงานที่ใหม่ และได้รับโอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่าพร้อมที่จะไปหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 3.90 3) เห็นด้วยมาก ในการขยันอดทนและทุ่มเทให้แก่งาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.14 โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับความทุ่มเท มุ่งมั่นกับการทำงาน ซึ่งเห็นด้วยมากที่สุดเมื่อมีความพร้อมที่จะสนับสนุนและร่วมมือทุกกิจกรรมแม้ว่าอาจเป็นการเพิ่มงานที่มากกว่าเดิมหรือไม่ และการมุ่งมั่นผลงานแม้จะต้องใช้ความมานะบากบั่นสูงเพื่อรอผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันมากที่สุดคือ 4.15 และในเรื่องของ การค้นหาข้อควรปฏิบัติเพื่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงตนเอง สร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่านหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 4.14 และ การใช้องค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 4.12

5.1.3 สรุปข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณาในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งนำมาจัดอันดับไว้ 3 อันดับ มีรายละเอียดดังนี้ คือการใช้ร่างกาย-ใจ และแรงงานทำงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด และใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากันมากที่สุดคือ 4.18 อันดับ 2 คือ งานที่อยู่ในความรับผิดชอบสามารถทำผลงานครบตามจำนวนที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.15 และอันดับ 3 มีการคิดค้นวิธีการหรือแนวทางการทำงานเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายขององค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.14

5.2 อภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)

5.2.1 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability)

พบว่า ปัจจัยที่ผ่านเกณฑ์มีทั้งหมด 4 ปัจจัย มีค่า Cronbach's Alpha ที่มากกว่า 0.07 อยู่ที่ระหว่าง 0.84-0.98 ทั้ง 4 ปัจจัย แบ่งเป็นตัวแปรอิสระจากปัจจัยความผูกพัน ได้แก่ การพูดถึงองค์กร การเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร และตัวแปรตาม 1 ปัจจัย ได้แก่ ประสิทธิภาพ จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ (Devellis, 1991) ของปัจจัยข้างต้น ทำให้เกิดกรอบงานวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือจากกลุ่มตัวอย่างตามสมมติฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่มาทดสอบสมมติฐาน

5.2.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient)

จากกลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์ได้ว่า ตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัย โดยมีตัวแปรอิสระทั้งหมด 3 ปัจจัยคือ และตัวแปรตามอีก 1 ปัจจัย ซึ่งค่าความสัมพันธ์ทั้ง 4 ตัวแปร มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยนั้นสัมพันธ์กัน

ความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชันวาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสัมพันธ์กันอย่างมีนัยยะ ซึ่ง Hewitt Associate มองว่า พนักงานจะแสดงพฤติกรรมความผูกพันที่สามารถสะท้อนถึงผลลัพธ์ได้แม่นยำกว่าความนึกคิดผลลัพธ์ทั้ง 3 ตัวของการมีส่วนร่วมซึ่งขึ้นอยู่กับความสำเร็จของตัวขับเคลื่อนจากตัวแปรอิสระทั้งหมด 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นฤมล จิตรเอื้อ (2561) และ ชีระ สินเดชารักษ์ (2561) กล่าวไว้ว่า บุคคลใ้รู้สึกผูกพันยอมทำให้พูดถึงองค์กรในทางบวก (Say) มีความต้องการจะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) จะลงมือทำด้วยความเพียรพยายามอย่างเต็มความสามารถในทุกกิจกรรมขององค์กร (Strive) โดยปัจจัยทั้ง 3 ด้านแสดงให้เห็นถึงทัศนคติและพฤติกรรมที่คนเจเนอเรชัน วาย สะท้อนออกมาเมื่อพูดถึงองค์กรจะพูดถึงด้วยดีด้วยความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร เชื่อมันศรัทธาต่อนโยบายองค์กร การทำงานในองค์กรให้ความที่รู้สึกถึงความมั่นคง และปลอดภัยกับชีวิตการทำงาน อยากจะเป็นสมาชิกอยู่คู่องค์กรตลอดไป และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนทุกกิจกรรมด้วยความรู้ และทักษะที่มีให้งานต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จสอดคล้องกับ เจนพจน์ ข่ายมาน (2562) กล่าวว่า ลักษณะงานสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความผูกพันคือ การมีคุณลักษณะที่แตกต่างทางด้านทักษะ งานที่สำคัญ อิศระในการตัดสินใจ ความชัดเจน และการให้หรือรับข้อมูลย้อนกลับ โดยลักษณะเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจเนอเรชัน วาย นั่นคือลักษณะงานที่จะต้องมีความหลากหลายของทักษะ และความสำคัญของงาน พร้อมด้วย

คุณลักษณะภายในด้านมโนธรรมที่มีและบุคลิกภาพที่แสดงออกเชิงรุกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตต์ชนก เอื้อชลิต นุกูล (2560) ว่า กลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ให้ความสำคัญต่อบัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล บัจจัยประสบการณ์การทำงาน การดำรงอยู่คู่องค์กร ผูกพันต่อองค์กร ภูมิใจที่คนอื่นได้รู้ว่าตนเองเป็นหนึ่งในพนักงานองค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจะเห็นได้ว่า เจเนอเรชั่น วาย เมื่อได้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรจะให้ความสำคัญต่อบัจจัยในทุกด้านตามลำดับ แต่ลำดับที่สำคัญที่สุดคือลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสม เห็นผลสำเร็จของงานที่ชัดเจน ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปในทิศทางที่ดี ส่วนบัจจัยประสบการณ์การทำงาน การดำรงอยู่คู่องค์กร ผูกพันต่อองค์กร ภูมิใจที่คนอื่นได้รู้ว่าตนเองเป็นหนึ่งในพนักงานองค์กรล้วนเป็นบัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความผูกพันด้วยเช่นกัน

5.2.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

จากกลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์อิทธิพลของความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจำนวน 3 บัจจัย และตัวแปรตามจำนวน 1 บัจจัย พบว่า บัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพที่การคาดการณ์เมื่อพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) ด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นกับองค์กร (Strive) ความสัมพันธ์จะส่งอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ และการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานได้ ซึ่ง 3 บัจจัยนี้ นำมาพยากรณ์ได้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ 0.918 (R) ได้ร้อยละ 84.3

จาก 3 บัจจัยความผูกพันของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก นั่นคือ องค์กรคาดหวังว่าผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีการประเมินจาก 4 องค์กรประกอบตามแนวคิด ของ ปีเตอร์และโพลวแมน ได้แก่ ด้านคุณภาพ (Quality) ที่คนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรแสดงออกถึงประโยชน์และความคุ้มค่าที่ได้รับ งานที่มอบหมายทำได้รวดเร็ว ได้มาตรฐานตรวจสอบได้คนทำงานได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ สามารถทำงานทดแทนกันได้ และผลงานได้รับการยอมรับและความพึงพอใจ ด้านปริมาณ (Quantity) คนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรได้แสดงออกถึงการปฏิบัติได้อย่างสมดุล คนทำงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายทุกชิ้นงานที่ผลิตได้ตามต้องการและได้มาตรฐาน ด้านเวลา (Time) คนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรได้แสดงออกถึงการปฏิบัติได้ตรงตามระยะเวลาหรือเสร็จทันเวลาเสมอที่องค์กรกำหนด ด้วยเทคนิคและวิธีการทำให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว ซึ่งได้มีการวางแผนการทำงาน คิดกรอบหรือขั้นตอนการทำงานไว้ล่วงหน้าเสมอ สามารถบริหารเวลาได้ด้วยตนเอง และด้านค่าใช้จ่าย (Cost) คนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรได้แสดงออกถึงการปฏิบัติได้ตาม

ระเบียบหรือแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้ โดยการใช้ร่างกายแรงใจ แรงงานทำงานเพื่อผลประโยชน์สูงสุด การระมัดระวัง การคิดค้นวิธีหรือหาแนวทางการทำงานเพื่อการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่าและประหยัดที่สุดให้แก่องค์กรเสมอ สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนภรณ์ พรธรราย (2565) กล่าวว่าไว้ว่า บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง ด้านปริมาณงาน การปฏิบัติงานทำได้สำเร็จตามปริมาณงานและมีทักษะในการลำดับความสำคัญได้อย่างชัดเจน และด้านเวลา มีความตรงต่อเวลา รักษาเวลา และแบ่งเวลาได้เป็นอย่างดี โดยทุกปัจจัยจึงเป็นตัวผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จย่อมส่งผลให้บุคลากรได้รับการยอมรับในงานและความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของ คณิน พูลมาสิน และวิชากร เสงษ์ภูิกุล (2561) ว่า ความสำเร็จในงาน และความมั่นคงในงานสร้างความพึงพอใจให้การทำงาน รวมทั้งความผูกพัน พฤติกรรมและความถูกต้องก็ช่วยให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันด้วย โดย การสร้างความพึงพอใจงานที่ปฏิบัติร่วมกันจะทำให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืนและการผลักดันให้ทิศทางการทำงานสอดคล้องกันย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการงานเพิ่มขึ้นด้วย และสอดคล้องกับการศึกษาของ หนึ่ง กรงทอง เอมอร ตระกูลสัมพันธ์ และพรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก (2562) ที่มองปัจจัยด้านความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การทุ่มเท ฝ่าฟันไปสู่เป้าหมายในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และการได้เป็นหนึ่งในองค์กร ยังมีปัจจัยความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ทั้งการตัดสินใจ การบริหารงาน ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน สวัสดิการ โดย ประสิทธิภาพของการทำงานในลักษณะงานที่มีความก้าวหน้า ความท้าทาย ความยากง่ายทำให้คนเจนเรชั่น วาย ทุ่มเทความรู้ความสามารถ การริเริ่มในสการสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ ตามแนวคิดของเฮวิทท์ เอส โซซิเอท ที่นำ 3 ปัจจัยเป็นตัววัดความผูกพันของคนทำงานคือ ด้านการพูดถึงองค์กรในทางบวก (Say) การเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) ด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นให้กับองค์กร (Strive) ต้องได้รับการส่งเสริมและเห็นความสำคัญจากผู้บริหาร และการร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ที่ร่วมช่วยกันกระตุ้นให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จด้วยคืออย่างต่อเนื่อง จนสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน และคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ ซึ่งควรเก็บกลุ่มตัวอย่างทุกเจเนอเรชั่นในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ เพื่อขยายพื้นที่ในวงกว้างและสามารถวิเคราะห์ให้เห็นความหลากหลายในการทำงานของ

คนทำงานแต่ละเจนเนอเรชัน ในแต่ละองค์กร ในแต่ละพื้นที่ และเพื่อเห็นความต้องการหรือสิ่งที่มุ่งหวังของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชัน วายอีกหลายด้านเพื่อต่อยอดผลการวิจัยนี้ให้เป็นแนวทางให้แก่องค์กรผลิตเนื้อสัตว์หรือองค์กรอื่นที่สนใจ และควรศึกษาปัจจัยความผูกพันรายด้านเพื่อได้มีการติดตามประเมินผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพมีการปรับเปลี่ยนไปทิศทางที่ดีขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชัน วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์นี้ มีความสำคัญที่ควรนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การนำปัจจัย 3 ด้านมาช่วยผลักดันบุคลากรให้แสดงพฤติกรรมให้เป็นที่ประจักษ์ได้อย่างชัดเจนว่ามีส่วนทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้อย่างแท้จริง และเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขให้ปัจจัยทั้ง 3 มีความเข้มข้นและมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืน ซึ่งอาจเพิ่มปัจจัยอื่นๆ เข้ามาเสริมสร้างความเข้มแข็งให้คงอยู่กับองค์กรและฝังรากลึกให้แก่บุคลากร โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายขององค์กรนำไปสู่การสร้างความผูกพันของบุคลากรที่ทรงอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สามารถเพิ่มนโยบายการบริหารให้มีความชัดเจนในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมการทำงานใหม่ๆ เพิ่มคุณค่าการปฏิบัติงาน เช่น ความหลากหลายขององค์ความรู้ที่สามารถถ่ายทอดด้วยแนวทางที่ต่างไปจากเดิม การให้ความสำคัญด้านความสามารถที่จะบริหารปัจจัยด้านประสิทธิภาพทั้ง 4 ด้าน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออกอย่างเต็มที่และช่วยค้นพบความสามารถที่บริหารจัดการตนเองได้อย่างมีคุณภาพ บริหารปริมาณงาน และเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรได้คิดสร้างสรรค์สร้างงานในหน้าที่ด้วยการทำงานแนวใหม่อย่างเต็มที่

5.5 ข้อจำกัดในการวิจัย

5.5.1 การศึกษาวิเคราะห์ความผูกพันองค์กร ตามแนวคิด ของ เฮวิตท์ เอสโซซิเอท (Hewitt Associates, 2004) นี้ อาจจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่นเข้ามาวิเคราะห์เพิ่มเติมได้ เช่น การมอง

ทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือ Two Factor Theory ของ Fredrick Herzberg ที่พบจุดร่วมของแรงจูงใจในการทำงานคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivate Factor) และ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

5.5.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่อาจจะไม่ครอบคลุมที่จะเป็นตัวแทนของข้อมูลทั้งหมด เนื่องจากเป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิต เนื้อสัตว์ที่มีอยู่อีกหลายพื้นที่ เพื่อให้เห็นความหลากหลายในมิติต่าง ๆ ขององค์กร และขนาดขององค์กร จึงที่ควรเก็บให้ครอบคลุมองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ที่มีอยู่อีกหลายพื้นที่ทั่วถึง

5.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.6.1 การศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ถ้าต้องการเน้นกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย จึงควรจัดเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มผู้บริหาร และการจัดสนทนากลุ่มแบบเจาะจง (Focus group discussion) กลุ่มคนทำงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบการพูดคุยสนทนาตามความรู้สึก ความคิดเห็น มุมมอง และประสบการณ์การทำงานแต่ละกลุ่มที่มีความเหมือนหรือแตกต่างกัน

5.6.2 การวิเคราะห์การทำงานของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่น วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ ควรจะศึกษาการทำงานของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชั่นอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบมุมมองการทำงานระหว่างตนเองและเจเนอเรชั่นอื่น เช่น การทำงานร่วมกันระหว่างคนต่างรุ่นในองค์กร ยังเป็นข้อมูลนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคนทำงานต่างรุ่นในองค์กรอีกด้วย

บรรณานุกรม

- Arora, N. and Dhole, V. (2019). Generation Y: Perspective, engagement, expectations, preferences and satisfactions from workplace; a study conducted in Indian context. *Benchmarking: An International Journal*, 26(5), 1378-1404. Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/BIJ-05-2018-0132/full/html>
- H.M. Liyanage and Prasadini Gamage. (2017). Factors influencing the employee engagement of the Generation Y employees. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/346942663_Factors_influencing_the_Employee_Engagement_of_the_Generation_Y_Employees
- J. Anitha & M. Aruna. (2016). Enablers of Employee Engagement of Gen Y at the Workplace with reference to Automobile Sector. Retrieved from <https://amity.edu/UserFiles/admaa/248Paper%207.pdf>
- Jeongdoo Park & Dogan Gursoy. (2012). Generation Effect on the Relationship between Work Engagement, Satisfaction, and Turnover Intention among US Hotel Employees. *International Journal of Hospitality Management*. 31(4), 1195-1202. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431912000205>
- Mohammad Faraz Naim & Usha Lenka. (2017). "The impact of social media and collaboration on Gen Y employees' engagement," *International Journal of Development Issues*, 16(3), 289-2990. Retrieved from <https://ideas.repec.org/a/eme/ijdi00/ijdi-04-2017-0041.html>
- Monica Budi Sutrisno and Endang Parahyanti. (2017). The impact of psychological capital and work meaningfulness on work engagement in Generation Y. Retrieved from <https://www.atlantispress.com/proceedings/uipsur-17/25899587>
- Popticles.com. (2563). รู้จักกับ Generation ต่าง ๆ. เข้าถึงจาก <https://www.popticles.com/marketing/know-your-generation/>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- SCB Economic Intelligent Center. (2557). กลยุทธ์มัดใจผู้บริโภครุ่น Gen Y. เข้าถึงจาก https://www.scbeic.com/th/detail/file/product/130/dzi68owq5l/8372_20141112161337.pdf
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/1977-28522-001>
- Z. D. Mansor, C. P. Mun, B. S. Nurul Farhana, Wan Aisyah Nasuha Wan Mohamed Tarmizi. (2517). Influence of Transformation Leadership Style on Employee Engagement among Generation Y. *Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 11(1), 201. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/336870396_Influence_of_Transformational_Leadership_Style_on_Employee_Engagement_among_Gen_Y/link/5db7e28da6fdcc2128e872dd/download
- Zuraina Dato Mansor and Loke Yen Theng. (2018). Employee Engagement among Gen Y Engineers in Malaysian Engineers Consultants Service (ECS) Firms. *Journal of Social Science and Humanities*, 1(2). Retrieved from <https://www.jsshjournal.com/uploads/2/6/8/1/26810285/20032018-jssh-14-20.pdf>
- กรณัชนันท์ กิมสุก. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3994//TP%20HOM.013%202563.pdf>
- กรมปศุสัตว์. (2565). ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2561-2565. เข้าถึงจาก https://dld.go.th/th/images/stories/about_us/organization_chart/2561/strategy2561_2565.pdf
- กรมสุขภาพจิต. (2563). Gen Y/Gen Me กลุ่มผู้กุมชะตาโลก. เข้าถึงจาก <https://dmh.go.th/news/view.asp?id=1251#>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- กรรณิการ์ สิทธิชัย และ ประสพชัย พสุนนท์. (2561). การวิเคราะห์ปัจจัย 12 ประการ (Q12 ของ Gallup) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมใน การทำงานของพนักงานสัญชาติไทยที่ทำงานในร้านอาหาร จังหวัดนครบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ ฉบับภาษาไทย 11(3)*, 256-274. เข้าถึงจาก : https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/issue/view/117_09
- กรุงเทพธุรกิจ. (2565). 3 เจเนอเรชั่น Gen X, Gen Y และ Gen Z สไตล์การทำงานไม่เหมือนกันองค์กรต้องเข้าใจ!. เข้าถึงจาก <https://www.bangkokbiznews.com/health/labour/1035959>
- กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย นิชาพร ฤทธิบุรณ์ และสุธนา บุญเหลือ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม Generation Y ที่เป็นเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. 12(2)* 143-155. เข้าถึงจาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/2557_61.
- คณิน พูลมาสิน และวิชากร เสงษ์ภูิกุล. (2561). ความพึงพอใจและความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ตำบลมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ 2(2)*. 25-34. เข้าถึงจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/saujournalssh/article/view/217285/150712>
- จิตต์ชนก เอื้อชลิตนุกุล. (2560). การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงาน Generation Y ในองค์กรต่างๆในเขตกรุงเทพมหานคร. เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/2420/1/TP%20MS.069%202560.pdf>
- จิรนนท์ แสงการ, (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุนของกรมทางหลวง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ 4(2)*. 49-56. เข้าถึงจาก http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_bangkok13_06102020/6117950031.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เจนพจน์ ข่ายม่าน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3204>
- ชนิตา รัตนชล. (2562). ความต้องการสวัสดิการตามเจนเอเรชั่นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. เข้าถึงจาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/12337/2/ชนิตา%20รัตนชล.pdf>
- ซอร์ท. (2565). พาส่องพฤติกรรมผู้บริโภค 2022 เจาะลึกไลฟ์สไตล์ความต้องการแต่ละ GEN. เข้าถึงจาก <https://zortout.com/blog/behavior-4-generations-marketing-plan>
- ณชรี เอี่ยมสวรรค์. (2562). การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต เจนเอเรชั่น วาย ตามแนวคิด Sustainable Leadership. เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3327>
- ณัฐพร คุรุกุล. (2561). การศึกษาปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงาน ตามแนวคิด Honeybee Leadership ในธุรกิจอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง. เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3064>
- ณิชชา ฮ่องฤกษ์ และ แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่น วาย ในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. เข้าถึงจาก http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-2-1_1564637547.pdf
- ณัฐพล ตรีบุษยรัตน์ และ ประวีณา กาไช. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในธุรกิจร้านอาหารระดับหรู ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 15(2). 191-205. เข้าถึงจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/journaldte/article/download/249344/168091/899405>
- คุษฎี อิศราพฤกษ์. (2560). เจนเอเรชั่นและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัท ภูเก็ตหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี. เข้าถึงจาก <http://library.tni.ac.th/thesis/upload/files/IS%20MBJ%202017/Dussadee%20Issaraprak%20IS%20MBJ%202017.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. เข้าถึงจาก https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MOA/2562/F_Tiansri_Bangmuangngngam.pdf
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. เข้าถึงจาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17458/1/ธนภรณ์%20พรรณราย.pdf>
- ธนาคารกรุงเทพ. (2565). พฤติกรรมออนไลน์ของแต่ละ generation พฤติกรรมผู้บริโภคยุคใหม่ แปรผันต่อปัจจัยเฉพาะบุคคล. ค้นเมื่อ 30 มกราคม 2566, จาก <https://www.Bangkokbanksme.com/en/gen-y-learn-behavior>
- ชันวณี ประกอบของ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. เข้าถึงจาก http://www.graduate.cmru.ac.th/core/km_file/335.pdf
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีระ สิ้นเดชาธิกรย์. (2561). สำนวความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (Engagement Survey) ประจำปี 2561. เข้าถึงจาก <https://repository.turac.tu.ac.th/handle/6626133120/534>.
- นฤมล จิตรเอื้อ. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่น วาย บริษัทเอกชนในธุรกิจบริการแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.)* 24 (ฉบับพิเศษ). 53-63. เข้าถึงจาก https://research.kpru.ac.th/Journal_HSS/journal/7722020-02-12.pdf
- นิรชา เอี่ยมชะโอด. (2563). การศึกษาทัศนคติของผู้บริโภค Generation Y ในการซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม. เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3666/1/TP%20MS.024%202563.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2562). แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี* 13(2), 492-495. เข้าถึงจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/journaldtc/issue/view/16528>
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3256/1/TP%20BM.070%202561.pdf>
- แพรวดาว พงศาจารย์. (25569). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ช่วงอายุเจนเอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/1944/1/TP%20HOM.005%202559.pdf>
- ภัสราพร แก้วบ้านฝาย และสุมาลี รามัญญ์. (2561). อิทธิพลของความผูกพันในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์* 2(2). 12-17 เข้าถึงจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/saujournalssh/issue/view/15560>
- มัทนา ควะชาติ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มเจนเอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร. เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3779/1/TP%20BM.065%202562.pdf>
- มันทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงาน เอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. เข้าถึงจาก <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1534/1/gs621130095.pdf>
- มารยาท โยทองยศ และปราณี สวัสดิ์สรรพ์. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย. เข้าถึงจาก <http://dspace.nstru.ac.th:8080/dspace/bitstream/123456789/1580/3/เอกสารหมายเลข2.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ลลิตา พรธพนาวัดย์. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชัน วาย ต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. เข้าถึงจาก https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/1234_56789/2272/1/TP%20BM.041%202560.pdf
- วารสารไทยคู่ฟ้าออนไลน์. (2560). Thailand 4.0 ขับเคลื่อนอนาคตสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน. ค้นเมื่อ 28 มกราคม 2566, จาก https://spm.thaigov.go.th/FILEROOM/spm-thaigov/DRAWER_004/GENERAL/DATA0000/00000368.PDF
- วิกิพจนานุกรม. (2554). อิทธิพล. เข้าถึงจาก <https://th.wiktionary.org/wiki/อิทธิพล>
- วิภา อ่ำกัลด์. (2563). คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร. เข้าถึงจาก <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/974/1/gs601130398.pdf>
- วีรภัทร สภากาญจน์. (2564). กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(4), 351-356. เข้าถึงจาก <https://so0.tci-thaijo.org/index.php/jssr/issue/view/16982/Full%20Text%2010%284%29>
- ศตวรรษ คงทอง. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี. เข้าถึงจาก <http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/8417/1/ศตวรรษ%20คงทอง%20รหัสนักศึกษา%2063503653.pdf>
- ศิริพันธ์ ทิพย์เจริญ และคณะ. (2564). อิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายในกรุงเทพและปริมณฑล. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University Vol.8(2)*. เข้าถึงจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/20JMSNPRU/issue/view/17070>
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2559). รายงานสุขภาพคนไทย: 12 ตัวชี้วัดสุขภาพคนไทยต่างเจเนอเรชัน. (หน้า 11-35). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2564). รายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2564), หน้า 72. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2565). รายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพัน
องค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัย มหิดล.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล องค์กรมหาชน (สพร.). (2560). จำนวนสถานประกอบการ จากสำ
มะโน. ค้นเมื่อ 28 มกราคม 2566, จาก https://data.go.th/dataset/os_12_00001
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ไตร
มาสที่ 3/2565. เข้าถึงจาก [https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=13214&
filename=QG_DP_report](https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=13214&filename=QG_DP_report)
- สำนักบริหารการทะเบียนกลาง. (2565). สถิติจำนวนประชากรแยกอายุ. เข้าถึงจาก [https://stat.
bora.dopa.go.th/stat/statnew/statyear/#/FilterPageAge](https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statyear/#/FilterPageAge)
- สุดารัตน์ สะโคอยู่ และ แสงจิตต์ ใต้แสง. (2565). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด
จังหวัด ปทุมธานี. *วารสารปริทัศน์*, 15(2). เข้าถึงจาก [https://archive.cm.mahidol.ac.th/
bitstream/123456789/2420/1/TP%20MS.069%202560.pdf](https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/2420/1/TP%20MS.069%202560.pdf).
- สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา
พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก. *วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์* 6(2). เข้าถึงจาก
[https://doi.nrct.go.th/
ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14458/STIU.the.2015.1](https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14458/STIU.the.2015.1)
- หนึ่ง กรงทอง เอมอร ตระกูลสัมพันธ์ และพรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก. (2562). ความผูกพันของพนักงานที่
มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรในภาคอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์
และชิ้นส่วน. เข้าถึงจาก
<http://www.graduate.dusit.ac.th/journal/index.php/sdujournal/article/view/856/682>
- อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaemsarm Academi* 4(1), 39.
เข้าถึงจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246209>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อภิชา อินสุวรรณ และคณะ. (2561). การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละช่วงวัยบนพื้นฐานของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และไทยแลนด์ 4.0 โมเดล. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ. 28(2), 26. เข้าถึงจาก https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail? Resolve _DOI=10.14456/pyuj.2018.18





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก ผลการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) การเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) ความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive) และ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยนำเสนอข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยผูกพันองค์กร ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say)

| ความผูกพัน | \bar{X} | S.D. | ผลวิเคราะห์ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|--------------------|
| ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) | | | |
| 1. ท่านได้พูดถึงองค์กรในทางที่ดีเมื่อสนทนากับผู้อื่นหรือไม่ | 4.19 | 0.78 | เห็นด้วยมาก |
| 2. ท่านจะแนะนำญาติ หรือเพื่อน หรือคนที่ท่านรู้จักให้มาทำงานที่องค์กรของท่านหรือไม่ | 4.07 | 0.85 | เห็นด้วยมาก |
| 3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ และยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่า ท่านทำงานในองค์กรนี้หรือไม่ | 4.19 | 0.80 | เห็นด้วยมาก |
| 4. ท่านจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขหากมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านหรือไม่ | 4.17 | 0.82 | เห็นด้วยมาก |
| ภาพรวม | 4.15 | 0.76 | เห็นด้วยมาก |

ผลการวิเคราะห์นี้ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) โดยพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.15$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกพบว่า ท่านได้พูดถึงองค์กรในทางที่ดีเมื่อสนทนากับผู้อื่นหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.19$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้และยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่า ท่านทำงานในองค์กรนี้หรือไม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็น

ด้วยมาก ($\bar{X}=4.19$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 และข้อสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขหากมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.17$) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยผูกพันองค์กร ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay)

| ความผูกพัน | \bar{X} | S.D. | ผลวิเคราะห์ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|--------------------|
| ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) | | | |
| 1. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ | 4.08 | 0.82 | เห็นด้วยมาก |
| 2. ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่ได้เข้ามาร่วมงานในองค์กรนี้หรือไม่ | 4.14 | 0.80 | เห็นด้วยมาก |
| 3. หากท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ หรือได้รับการชวน/ติดต่อไปทำงานที่ใหม่ และได้รับโอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่า ท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่ | 3.90 | 1.00 | เห็นด้วยมาก |
| 4. หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อ และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อในองค์กรแห่งนี้หรือว่า ลาออก | 3.96 | 0.90 | เห็นด้วยมาก |
| ภาพรวม | 4.02 | 0.76 | เห็นด้วยมาก |

ผลการวิเคราะห์นี้ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) โดยพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.02$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกพบว่า ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่ได้เข้ามาร่วมงานในองค์กรนี้หรือไม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.14$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.08$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 และข้อสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อ และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อในองค์กรแห่งนี้หรือว่า ลาออก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.96$) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยผูกพันองค์กร ด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive)

| ความผูกพัน | \bar{X} | S.D. | ผลวิเคราะห์ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|--------------------|
| ด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive) | | | |
| 1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอหรือไม่ | 4.12 | 0.80 | เห็นด้วยมาก |
| 2. ท่านมักหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงตนเอง เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่านหรือไม่ | 4.14 | 0.80 | เห็นด้วยมาก |
| 3. ท่านพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าฉันจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิมหรือไม่ | 4.15 | 0.79 | เห็นด้วยมาก |
| 4. ท่านให้ความสำคัญกับผลงาน แม้จะต้องใช้ความพยายามอย่างมากและเวลานานกว่าจะประสบความสำเร็จ | 4.15 | 0.79 | เห็นด้วยมาก |
| ภาพรวม | 4.14 | 0.74 | เห็นด้วยมาก |

ผลการวิเคราะห์นี้ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive) โดยพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.14$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกพบว่า ท่านพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าฉันจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม หรือไม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.15$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 รองลงมาคือ ท่านให้ความสำคัญกับผลงาน แม้จะต้องใช้ความพยายามอย่างมากและเวลานานกว่าจะประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.15$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 และข้อสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมักหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงตนเอง เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่านหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.14$) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน

| ประสิทธิภาพการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ผลวิเคราะห์ |
|---------------------|-----------|------|-------------|
|---------------------|-----------|------|-------------|

| | | | |
|--------------------------------------------------------------------|------|------|-------------|
| 1.ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและความพึงพอใจจากหัวหน้าและผู้ร่วมงาน | 4.06 | 0.78 | เห็นด้วยมาก |
| 2.งานของท่านทำได้ดีถูกต้องตรงตามมาตรฐานและตรวจสอบได้ | 4.07 | 0.78 | เห็นด้วยมาก |
| 3.งานของท่านก่อให้เกิดผลประโยชน์และคุ้มค่าต่อองค์กร | 4.11 | 4.79 | เห็นด้วยมาก |
| 4.ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างรวดเร็ว | 4.08 | 0.77 | เห็นด้วยมาก |
| 5.ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ และสามารถทำงานที่ทดแทนกันได้ | 4.08 | 0.78 | เห็นด้วยมาก |
| 6.ปริมาณงานที่ปฏิบัติสามารถทำได้ตามมาตรฐานที่องค์กรคาดหวังไว้ | 4.11 | 0.77 | เห็นด้วยมาก |
| 7.งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานท่านทำได้เหมาะสม | 4.13 | 0.79 | เห็นด้วยมาก |
| 8.ปริมาณงานที่รับผิดชอบท่านสามารถทำได้จริง | 4.12 | 0.79 | เห็นด้วยมาก |
| 9.งานที่อยู่ในความรับผิดชอบท่านสามารถทำผลงานครบตามจำนวนที่ตั้งไว้ | 4.15 | 0.80 | เห็นด้วยมาก |
| 10.กรณีเร่งด่วนท่านสามารถบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบได้ทัน | 4.13 | 0.79 | เห็นด้วยมาก |
| 11.ท่านได้มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้าก่อนเสมอ | 4.12 | 0.76 | เห็นด้วยมาก |
| 12.ท่านสามารถบริหารเวลาการทำงานได้ด้วยตนเอง | 4.10 | 0.76 | เห็นด้วยมาก |
| 13.ท่านสามารถปฏิบัติได้ทันตามกำหนดหรือเสร็จทันเวลาเสมอ | 4.13 | 0.78 | เห็นด้วยมาก |
| 14.ท่านคิดรอบหรือขั้นตอนการทำงานของท่านไว้เสมอ | 4.11 | 0.77 | เห็นด้วยมาก |
| 15.ท่านมีเทคนิคหรือวิธีการทำให้การปฏิบัติงานของท่านสะดวก รวดเร็ว | 4.13 | 0.79 | เห็นด้วยมาก |

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|--------------------|
| 16. ท่านใช้ทรัพยากรด้าน วัสดุหรือวัตถุดิบของ องค์กรอย่างประหยัด | 4.12 | 0.77 | เห็นด้วยมาก |
| 17. ท่านคิดค้นวิธีการหรือแนวทางการทำงานเพื่อ ช่วยลดค่าใช้จ่ายขององค์กรเสมอ | 4.14 | 0.78 | เห็นด้วยมาก |
| 18. ท่านใช้ร่างกาย แรงใจ และแรงงานในการ ทำงานเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด | 4.18 | 0.77 | เห็นด้วยมาก |
| 19. ท่านใช้เทคโนโลยีช่วยในการทำงานได้อย่าง คุ้มค่า | 4.12 | 0.79 | เห็นด้วยมาก |
| 20. ท่านระมัดระวังการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้ เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด | 4.18 | 0.77 | เห็นด้วยมาก |
| ภาพรวม | 4.12 | 0.70 | เห็นด้วยมาก |

ผลการวิเคราะห์นี้ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
ประสิทธิภาพการทำงาน โดยพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.12$) และมีค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกพบว่า
ท่านใช้ร่างกาย แรงใจ และแรงงานในการทำงานเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็น
ด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 รองลงมาคือ ท่านระมัดระวังการใช้
ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$)
และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 และข้อสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่อยู่ในความ
รับผิดชอบท่านสามารถทำผลงานครบตามจำนวนที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (\bar{X}
 $= 4.15$) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80

ภาคผนวก ข

การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | COE No. MU-CIRB 2023/084.1905 |
| Mahidol University Central Institutional Review Board <i>Certificate of Exemption</i> | |
| Title of Project: A Study of Organizational Engagement Factors Influence of Work Efficiency of Employee in Generation Y in Meat Production Organizations | |
| Protocol Number: MU-CIRB 2023/130.1904 | |
| Principal Investigator: Miss Patjanan Siriratmongkhon | |
| Affiliation: College of Management, Mahidol University | |
| Co- Investigators: Asst. Prof. Dr. Suparak Suriyankietkaew | |
| The criteria of Exemption: Research involving the use of survey procedures: | |
| <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) | |
| 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) | |
| Date of Determination: 19 May 2023 | |
| Signature of Chairperson: |  |
| | (Associate Professor Dr. Penchan Pradubmook Sherer) MU-CIRB Chair |
| <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> | |
| Page 1 of 1 | |

ภาคผนวก ค

สำเนาใบรับรองการผ่านการอบรม CITI Program

