

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต้องกรกรณศึกษา พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก

Factors Influencing Employees Engagement: A Case Study of Generation Y Employee in Sathorn and Asoke District

ศุพชร ไตรวิจิตรศิลป์*

Supachara Thavijitsin

หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนานาชาติสแตมฟอร์ด

E-Mail: Sinern09@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณนี้ศึกษา: (1) เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร (2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานช่วงอายุเจนเนอเรชั่นวาย และ (3) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานช่วงอายุเจนเนอเรชั่นวาย ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรชายหญิง ช่วงอายุเจนเนอเรชั่นวาย (ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2543) ในเขตกรุงเทพมหานคร และ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานองค์กรเอกชนในเขตสาทรและอโศกจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-Test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยค่าเงินมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ (3) ปัจจัยงูใจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : เจนเนอเรชั่นวาย, ความผูกพัน, ปัจจัยค่าเงิน, ปัจจัยงูใจ, องค์กร

Abstract

The quantitative research aims to study: (1) prepare generation Y personal characteristics and job engagement of a company. (2) the hygiene factors and job engagement of generation Y. (3) the effects of the motivator factors and job engagement of generation Y. Population are male and female in generation Y (was born in 1980-2000) in Bangkok and the samples are officer in Sathorn and Asoke. The instrument used for data collection was questionnaire; the statistics used in analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, t-test for testing the difference of means, One-way ANOVA analysis of variance and Pearson correlation coefficient. Research findings were as follows: (1) education level is difference with employees' commitment at significant level of

0.05.(2)The hygiene factors are related with employees' commitment at significant level of 0.01 (3).The motivate factors are related with employees' commitment at significant level of 0.01.

Keywords: generation Y, engagement, hygiene factors, motivation factors, organization

บทนำ

รัชฎา อสิสนธิสกุล (Asisontisakul, 2010) กล่าวว่า ในองค์กรหนึ่งจะมีคำเรียกพนักงานในองค์กรว่า “คนรุ่นเก่า” และ “คนรุ่นใหม่” โดยใช้เกณฑ์อายุคนมากกว่าอายุงาน ตามแนวคิดตะวันตก สามารถแบ่งพนักงานเป็น 3 กลุ่ม ตามช่วงอายุและคุณลักษณะนิสัย ได้แก่ เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ (Generation X) เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในปัจจุบันนี้ประเทศ ปันตพาลุงกู (Pantapalungul, 2014) ซึ่งเห็นสอดคล้องกันว่า คนในวัยเจนเนอเรชั่นวาย เข้ามาทำงานเพิ่มขึ้นซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าแต่ละวัยจะมีความแตกต่างกันทั้งด้านความคิด ทักษะนิสัย และอื่น ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างกันในการทำงาน นำไปสู่ปัญหาช่องว่างระหว่างวัยเกิดขึ้นในองค์กร หากผู้บริหารหรือบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลขาดความเข้าใจในความแตกต่าง และไม่สามารถตอบสนองความต้องการของคนในแต่ละช่วงวัย โดยเฉพาะเจนเนอเรชั่นวายที่กำลังมีบทบาทมากขึ้นในองค์กร อาจก่อให้เกิดปัญหาภายในองค์กรเกิดความขัดแย้งในการทำงาน และปัญหาการสื่อสารระหว่างกันไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพงานขององค์กรถดถอยลง โดยเฉพาะย่านที่มีการแข่งขันทางธุรกิจสูง เป็นที่สนใจของผู้ประกอบการต่าง ๆ ในการเลือกพื้นที่ตั้งสำนักงาน คือย่าน Central Business District -- CBD สุรเชษฐ์ คงชีพและนาริน ภูมิวิวัฒน์ศิริกุล (Kongcip, & Phumivivatsirikul, 2013) ซึ่งเห็นจากอัตราการเติบโตของการเช่าพื้นที่สำนักงานเพิ่มสูงขึ้น ในปี 2557 เมื่อเทียบกับปี 2556 ถึง 3.7% (Pitchon, 2015) โดยเฉพาะเขตพื้นที่ถนนสาทร และถนนอโศก มีอาคารสำนักงานเป็นจำนวนมาก การเพิ่มขึ้นของ

ผู้ประกอบการในย่านนี้ ส่งผลให้การแข่งขันทางธุรกิจสูงขึ้นด้วยเช่นกัน ทำให้ผู้ประกอบการมีความจำเป็นที่จะต้องดูแลรักษาพนักงานที่มีความสามารถ โดยเฉพาะพนักงานช่วงเจนเนอเรชั่นวาย เนื่องจากการทำธุรกิจในปัจจุบันต้องอาศัยคนรุ่นใหม่ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันของธุรกิจ (หนังสือพิมพ์ผู้จัดการออนไลน์) Manager Online (2012)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันองค์กร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานช่วงอายุเจนเนอเรชั่นวาย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานช่วงอายุเจนเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานช่วงอายุ เจนเนอเรชั่นวายมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานช่วงอายุเจนเนอเรชั่นวาย
3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานช่วงอายุเจนเนอเรชั่นวาย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์) Wonganutarote, 2010) กล่าวว่า การสร้างความผูกพันของบุคคลให้มีต่อองค์กรสามารถทำได้ โดยการช่วยให้งานนั้น

สามารถประสบความสำเร็จในชีวิต เพื่อให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กร มีความพยายามทำผลงานออกมาให้ดีที่สุด มีความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการที่จะทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้ (Hirunkitti,1999)

ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกทางด้านบวกภายในจิตใจต่องาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จูงใจให้บุคคลชื่นชอบและภูมิใจในความสามารถของตนเอง หากสามารถตอบสนองปัจจัยจูงใจได้ จะทำให้พนักงานตั้งใจทำงานอย่างสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัย ดังที่วันชัย สกุนตนาค และพลสุข สังข์รุ่ง (Sakultanark, 2007; Sungrung, 2007) กล่าวไว้ว่า

1. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเกิดจากความรู้สามารถในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงหาแนวทางป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยดี เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน พนักงานจึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และปลื้มปริ่มกับงานชิ้นนั้น ๆ

2. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการแสดงถึงการยอมรับนับถือสามารถอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งหากเป็นพนักงานที่มีความสามารถ จะมีความต้องการคำชมเชยแบบจริงใจ และเหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน (Tamara J, & Gratton, 2011)

3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ความน่า

สนใจของงาน ความท้าทายของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสหรือแนวทางที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ การรับรู้ในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานในด้านบวกหรือลบ ซึ่งเป็นผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่องาน มีความต้องการทำงานและความผูกพันต่องาน

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติ สามารถทำงานนั้น ๆ ได้เต็มที่ทั้งในด้านแรงงานและความคิด โดยที่ไม่มีผู้ใดมาขัดขวาง

5. โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในสายงานหรือระหว่างสายงานที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น รวมถึงการได้รับโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติม และเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ซึ่งความก้าวหน้าในงานเป็นสิ่งที่พนักงานมุ่งหวัง และเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร (วิชัย โสสุวรรณจินดา) (Tosuwanjinda, 2013)

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (Maharatsakul, 2011) กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ และปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็นเพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ บุคคลในองค์กรอาจเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ประกอบด้วย

1. นโยบายของบริษัทและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการดำเนินงาน การจัดการขององค์กรที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายในองค์กรมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และทำให้เข้าใจคุณค่างานที่ได้รับมอบหมายว่ามีความสำคัญต่อองค์กร และสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้เช่นกัน

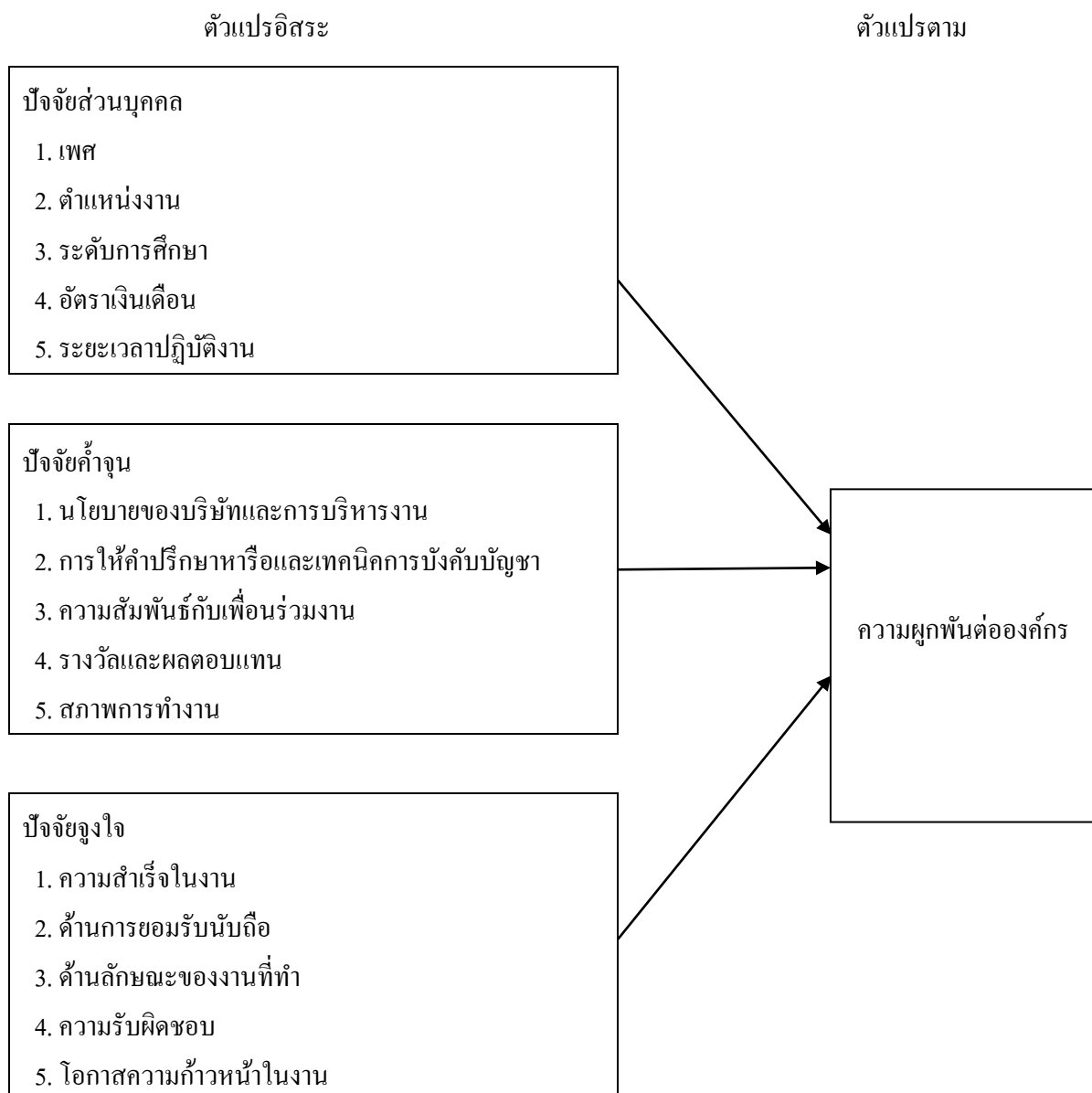
2. การให้คำปรึกษาหารือและเทคนิคการบังคับบัญชา หมายถึง แนวทางในการปกครองของบังคับบัญชา ความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมถึงการช่วยเหลือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง
สัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเพื่อนร่วมงานเป็น
ส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการ
ทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้
คนเรามีความสุขในที่ทำงานเกิดความพึงพอใจในการ
ทำงาน

4. รางวัลและผลตอบแทน หมายถึง เงินเดือน
รายรับ สวัสดิการ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ตอบแทนจาก
การทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ชดเชยและสร้างความพึงพอใจใน
งานได้

5. สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมทาง
กายภาพภายในสถานที่ทำงาน ได้แก่ โต๊ะ เก้าอี้ แสง เสียง
ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานองค์กรเอกชนชายหญิง ช่วงอายุ เจนเนอเรชันวาย (ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ 2520 ถึง พ.ศ 2537 (Asisontikul, 2010) ในเขตสาทรและอโศก ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้ตารางของ ทาโรยามาเน่ (Yamane, 1967) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ได้จำนวน 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่จะทำการศึกษาพิจารณาแบบสอบถามจำนวน 3 ท่าน พร้อมแบบประเมิน เพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง (Item-Objective Congruency--IOC) ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่า IOC เท่ากับ 0.98 แสดงว่าข้อคำถามนั้น ๆ มีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ได้ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือกับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 ราย แล้วนำผลการทดลองใช้นั้นมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.95 ซึ่งผลที่ได้มีค่าน่าเชื่อถือ จึงได้แบบสอบถามมาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นลักษณะคำถามปลายปิดจำนวน 47 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัย ช่วยออกแบบสอบถาม ตลอดจนช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ มาใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน โดยขอความร่วมมือจากพนักงานในองค์กรเอกชน ซึ่งได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของบุคคล แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหนังสือทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ วารสาร และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t- test independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันองค์กรพบว่า ประเด็นด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างนั้น มีผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกันโดยผู้ที่มีระดับการศึกษายิ่งสูง จะยิ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่นานกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า ส่วนประเด็นอื่น ๆ ของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านนโยบายของบริษัทและการ

บริหารงาน การให้คำปรึกษาหารือและเทคนิคการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รางวัลและผลตอบแทน สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร

ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำด้านความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร

การอภิปรายผล

พนักงานช่วงอายุเจนเนอเรชั่นวายขององค์กรเอกชนในเขตสาทร และโอโซน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากเมื่อมีการศึกษาสูงมากขึ้นก็อาจมีความรับผิดชอบต่องาน หน้าที่ตำแหน่งงาน ที่สูงมากขึ้น ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพีรดิศ กาญจนวงศ์ (Kanjana Wong, 2009) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยค่าจูนในด้านรางวัลและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะปราง จันท (Jantorn, 2009) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มที่ทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยค่าจูนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ที่ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมของพนักงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ปัจจัยจุดใจในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของมะปราง จันท (2552) Jantorn (2009) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Corporate Cash Management พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

ควรวิจัยเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานระหว่างประเภทของธุรกิจ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในแต่ละเจนเนอเรชั่น เช่น เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ เจนเนอเรชั่นแซด เป็นต้น
2. ควรมีการวิจัยถึงวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกันว่ามีผลต่อความผูกพันองค์กรมากน้อยแค่ไหน



References

- Asisontikul, R. (2010). Generation Y. Why ... interesting. *H R. Resource Focus*, 59. (in Thai)
- Hirunkitti, S. (1999). *HRM complete*. Bangkok: Thira film and site Teletext. (in Thai)
- Jantorn, M. (2009). *Factors affecting corporate loyalty and likely will continue to work on the staff of a private hospital*. (in Thai)
- Kanjanawong, P. (2009). *Satisfaction, employee business company spanion (Thailand) limited*. Independent study in Business, Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Kongcip, S., & Phumivivatsirikul, N. (2013). *Research & Forecast Report/ 3Q 2014 Bangkok. Colliers International*. (in Thai)
- Maharatsakul, P. (2011). *Management and human resource development*. Bangkok: Punyachon. (in Thai)
- Manager Online. (2012). *Haa Central Rama 9 Rat Chadapisek future "business - Silom" of the two*. Retrieved from <http://www.manager.co.th> (in Thai)
- Pantapalungul, P. (2014). *Managing Gen Y employees with the 3R (Part 1)*. Retrieved from <http://digi.library.tu.ac.th/index/0065/31-121-Jul-Sept-2552/02PAGE1-PAGE25.pdf>. (in Thai)
- Pitchon, J. (2015). *Bangkok office, Q4 2014 Bangkok office rents continue to rise*. Rungtech: CBRE Research.
- Sakultanark, V. (2012). *Motivation to work is associated with service desk Employee engagement Group's bank*. Independent study in Business, Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Sumgroung, P. (2007). *Human relations in organizations* (10th ed.). Bangkok: BK International Sprint. (in Thai)
- Tamara , J. E., & Gratton, L. (2011). *Harvard Business Review On Talent Management*. New York: Harper and Row.
- Tosuwanjinda, V. (2013). *Human resource management* (5th ed.). Bangkok: Four peccs. (in Thai)
- Wonganutarote, P. (2010). *Psychology, human resource management*. Bangkok: Bangkok, media added. (in Thai)
- Yamane, T. (1967). *Statistics, an introductory analysis*. New York: Harper and Row.

