



ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ
มหาวิทยาลัย XYZ

Engagement of Generation Y's Staff in International College, XYZ University

วราภรณ์ ศรีสวย^{1*} วิเชต คำบุญรัตน์¹

Waraporn Srisuay^{1*}, Wichet Kambunrat¹

(Received: September 20, 2022; Revised: November 15, 2022; Accepted: December 22, 2022)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรกลุ่มที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มบุคลากรเจเนอเรชันวาย ในคณะวิทยาลัยนานาชาติ จำนวน 52 คน โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google form และมีผู้ตอบกลับมาเป็นจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 96.15 ของบุคลากรทั้งหมด การวิเคราะห์ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 และปัจจัยที่อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคลและสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร และปัจจัยด้านระบบในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการสร้างและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรให้กลุ่มบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวายในคณะวิทยาลัยนานาชาติ ได้แก่ ปรับรูปแบบการสื่อสารภายใน พัฒนาระบบบริหารภาวะผู้นำ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร สนับสนุนระบบและเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการทำงานส่งเสริมอบรมพัฒนาทักษะ สร้างระบบการประเมินผลงานให้มีมาตรฐาน และพัฒนาการวางแผนความก้าวหน้าและการเติบโตในสายงานให้แก่บุคลากร

¹คณะวิทยาลัยการจัดการ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

¹ Faculty of Management, Panyapiwat Institute of Management, Nonthaburi, Thailand

*Corresponding author. E-mail: Waraporn.ssy@gmail.com



คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรเจนเอเรชั่นวาย มหาวิทยาลัยเอกชน

Abstract

This research aims 1) to study the organizational engagement level of Generation Y staffs in International College, XYZ University and 2) to study factors that influencing organizational engagement level of Generation Y staff at International College, XYZ University. This study was conducted by an online survey with Google Form to 52 Generation Y staff, which 50 respondents (96.15% of total staff), replied the surveys back. Data were analyzed by descriptive statistics; mean and standard deviation, and multiple regression analysis to find factors influencing organizational engagement. The result indicated that the level of organizational engagement of Generation Y staff at International College, XYZ University was at a high level with average of 3.69, and there were 3 main factors that affected the level of engagement; personal and social factors, environmental factors and organizational factors with a statistically significant level at .05. In terms of job characteristics, there was no significant effect to the organizational engagement level of Generation Y staff in International College, XYZ University. In addition, the suggestions for building employee engagement in the organization were improving Internal communication, leadership development, strengthening relationship between supervisors and subordinates, building good working environment within organization, supporting on systems and technology at work, encouraging on acquiring new knowledge and skills, having a reliable system of performance evaluation and a development plan of career path for employees.

Keywords: Engagement, Generation Y, Private university

บทนำ

จากสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้นทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และค่านิยมที่เปลี่ยนไปตามกระแสสังคม องค์กรหลายภาคส่วนต่างพยายามเป็นอย่างมากในการสร้างสรรค์รูปแบบการทำงานในองค์กรให้มีความทันสมัย บวกกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่แพร่กระจายไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในปัจจุบัน จึงเปรียบเสมือนตัวเร่งให้ทุกหน่วยงานต้องตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิต ตลอดจนจนรูปแบบการดำเนินธุรกิจให้ไปสู่วิถีชีวิตแบบปกติใหม่



(New normal) อย่างก้าวกระโดด (ประชาชาติธุรกิจ, 2564) ด้วยเงื่อนไขดังกล่าวเสมือนเป็นการบีบให้ทุกคนต้องปรับตัวและเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนมุมมอง รวมพัฒนาทักษะที่จำเป็น เพื่อตอบสนองรูปแบบการทำงานใหม่ (People Matter, 2022) และเพื่อให้ดำเนินชีวิตรูปแบบใหม่ได้อย่างราบรื่น ผนวกกับในปัจจุบันกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย กำลังเข้ามาเป็นบทบาทที่สำคัญต่อตลาดแรงงาน (Singh, 2017) ด้วยพฤติกรรมของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างไปจากกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby boomers) ที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ชอบความชัดเจนในการทำงาน ไม่ยึดติดกับองค์กร มองหาช่องทางความสำเร็จที่รวดเร็วต่อตนเอง แต่ถ้าหากหมดไฟในการทำงาน (Burnout) หรือองค์กรไม่ตอบโจทย์ความต้องการต่อคนกลุ่มนี้ได้จะมีโอกาสเปลี่ยนงานได้บ่อยและตลอดเวลา (กรุงเทพธุรกิจ, 2565) ดังนั้นจึงถือได้ว่าเป็นความท้าทายขององค์กรในการบริหารคนที่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสารและเข้าใจมุมมอง และสร้างแนวทางในการรักษาแรงงานที่สำคัญที่ช่วยผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์, มนทิรา เวชมงคลกร และอนันต์ชัย คงจันทร์, 2559)

คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ กลุ่มคณาจารย์และบุคลากรสายงานสนับสนุน เป็นกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้บุคลากรทุกคนต้องทำงานที่บ้านและสลับกันเข้ามาทำงาน ซึ่งเป็นหนึ่งในสาเหตุที่ทำให้บุคลากรยังไม่สามารถปรับตัวกับรูปแบบการทำงานดังกล่าวให้ออกมาอย่างราบรื่น ซึ่งบางครั้งก็เกิดปัญหาไม่พึงพอใจทั้งในเรื่องของงานที่ได้รับมอบหมาย การติดต่อประสานงานร่วมกัน จนนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนจนการสื่อสารภายในองค์กรที่มีความคลาดเคลื่อน และอุปกรณ์เทคโนโลยียังไม่ตอบโจทย์สอดคล้องต่อการทำงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรในขณะเกิดความรู้สึกท้อแท้ และหมดกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งยังส่งผลต่อรายงานภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจประจำปี 2564 ของคณะวิทยาลัยนานาชาติ ที่ลดน้อยลงตามไปด้วย ซึ่งกลุ่มบุคลากรเจนเนอเรชั่นยายนั้น นับว่าเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในปัจจุบันในการช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ไปตามผลลัพธ์ของเป้าหมายและพันธกิจ หากองค์กรขาดหรือสูญเสียกำลังสำคัญเหล่านี้ไป อาจส่งผลให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์กร และเสียเวลาในการพัฒนาอบรมบุคลากรใหม่ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในคณะวิทยาลัยนานาชาติ ที่เป็นกลุ่มสำคัญต่อองค์กรให้คงอยู่กับองค์กรด้วยความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จต่อไปในอนาคต



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ

การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเจเนอเรชั่นวาย และความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เจเนอเรชั่น (Generation)

ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านให้คำจำกัดความคำว่า “เจเนอเรชั่น” ไว้ว่า เป็นกลุ่มคนมีอายุไล่เลี่ยกัน เติบโตและมีประสบการณ์หรืออยู่ในเหตุการณ์ที่สำคัญในช่วงเวลาเดียวกัน รวมไปถึงบริบททางสังคมวัฒนธรรม ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Magid Associates, 2012) โดยปัจจุบันแรงงานในองค์กรประกอบไปด้วย 4 เจเนอเรชั่น ได้แก่ 1) กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby boomers) ที่เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2489–2507 2) กลุ่มเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2508–2523 3) กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2524–2543 และ 4) กลุ่มเจเนอเรชั่นซี (Generation Z) เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2544–2555 (Zemka, Raines & Filipczak, 1999; Solomon, 2009; Dimock, 2019) ซึ่งงานวิจัยนี้มุ่งเฉพาะกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย เนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในองค์กร จึงขอนำเสนอรายละเอียดเฉพาะกลุ่มเจเนอเรชั่นวายเพิ่มเติมดังนี้

เจเนอเรชั่นวาย (Generation Y)

เจเนอเรชั่นวาย เป็นกลุ่มประชากรที่กำลังเข้ามามีบทบาทที่สำคัญในตลาดแรงงาน และเป็นกลุ่มประชากรที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยพฤติกรรมของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายนั้น มีทักษะการเจรจาต่อรองและแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเต็มใจ รักอิสระในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน ต้องการหัวหน้างานที่เป็นรูปแบบของพี่เลี้ยงหรือโค้ช เนื่องจากคนกลุ่มนี้มักชอบที่จะแสดงความคิดเห็น จึงไม่ชอบการทำงานเป็นลักษณะการทำงานแบบการเคารพอาวุโส หรือการทำงานเป็นลำดับ และด้วยการเข้ามามีบทบาทของเทคโนโลยีทำให้กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย สามารถเรียนรู้และคุ้นเคยกับอุปกรณ์เทคโนโลยีส่งผลให้มีทักษะที่สามารถทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ชื่นชอบความท้าทาย อีกทั้งมักแสวงหาโอกาสสำเร็จและความเติบโตที่รวดเร็วให้แก่ตนเอง (Zemka et al., 1999; Soloman, 2009; Dharma, 2010) ดังนั้น



จึงส่งผลให้กลุ่มคนดังกล่าวมีทัศนคติในการทำงานที่ไม่เน้นการคงอยู่กับองค์กร แต่มุ่งเน้นความสำเร็จและความมั่นคงต่อตนเอง (ธัญกิตติ์ จันทร์ศมี, 2557)

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกทางความรู้สึก อารมณ์และสติปัญญาที่มีต่อองค์กร และเป็นการแสดงออกในเชิงปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยทักษะและพลังที่เปี่ยมล้น เพื่อผลักดันเป้าหมาย ค่านิยมอย่างเต็มที่ และมีความยินดีอย่างยิ่งกับองค์กร เมื่อองค์กรประสบความสำเร็จพร้อมทั้งมีความยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จในอนาคต (International Survey Research, 2004; Liu, 2016)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Hewitt Associates (2004) กล่าวถึงมุมมองการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร สามารถสังเกตได้จากการพูด (Say) คือการพูดถึงเรื่องแง่บวกขององค์กรต่อผู้อื่น การดำรงอยู่ (Stay) คือการปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร และสุดท้ายคือความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) คือความมุ่งมั่น ตั้งใจทุ่มเท และการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนองค์กร นอกจากนี้ 3 พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ยังกล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ทั้งหมด 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) ลักษณะงาน 3) สวัสดิการและค่าตอบแทนโดยรวม 4) วัฒนธรรม ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร 5) คุณภาพชีวิต 6) โอกาสที่รับ และ 7) ความสัมพันธ์

Zigarmi, Houson, Witt and Diehl (2011) กล่าวถึงการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบไปด้วยความคิด การรับรู้ และคุณค่าในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึก โดยออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมแสดงออก เช่น ความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาและการมีส่วนร่วมที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

Hay Group (2011) ที่ได้เสนอปัจจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1) กำหนดทิศทางให้ชัดเจน สื่อสารเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทราบและเข้าใจแนวทางการปฏิบัติ รวมถึงชี้แจงการประเมินผลงานที่จะต้องวัดผลให้บุคลากรทราบในแต่ละครั้ง

2) มุ่งเน้นคุณภาพและกลุ่มเป้าหมายขององค์กร ในที่นี้คือการสร้างความพึงพอใจให้แก่กลุ่มเป้าหมายขององค์กรให้ดีขึ้นนั้น ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมเอื้ออำนวยในการทำงานให้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ



3) ความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำ การสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งผลการดำเนินงานส่วนใหญ่มีมากขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำทุกระดับในองค์กร ซึ่งภาวะผู้นำนั้นมีอิทธิพลต่อการรับรู้ขององค์กรในภาพรวม และมีบทบาทสำคัญในการแสดงออกต่อองค์กร บทบาทของผู้นำนั้นจะเป็นเหมือนผู้ส่งสารที่สำคัญขององค์กรและแบ่งปันข้อมูลที่สำคัญไปสู่บุคลากรให้ปฏิบัติได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร

4) เคารพและยอมรับ ใ้ไว้วางใจในศักยภาพของตัวบุคคลในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชยในความพยายามที่ทำงานจนประสบความสำเร็จ ซึ่งในส่วนนี้จะเป็นส่วนที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร

5) การสร้างวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน โดยกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักให้เห็นถึงการพัฒนาศักยภาพและทักษะของตนเพื่อนำสู่การเติบโตก้าวหน้าในสายงาน โดยการพัฒนาศักยภาพความสามารถของตน เปรียบเสมือนส่วนประกอบหนึ่งที่เป็นตัวนำความสำเร็จผูกพันต่อองค์กรได้อีกด้วย

6) การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม การจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติ ประเมินค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร เป็นพื้นฐานขอประสิทธิภาพขององค์กร และเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ โดยในส่วนนี้ หัวหน้าหรือผู้บริหารสามารถมีบทบาทได้โดยการถ่ายทอดนโยบาย เป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรให้มีความกระชับชัดเจน

7) การบริหารผลการปฏิบัติ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการกำหนดเป้าหมายและวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติได้ตรงตามเป้าหมายให้ดีขึ้น ทำให้ส่งผลไปถึงการสร้างมาตรฐานในการทำงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งการกำกับดูแล สนับสนุนและการให้ข้อมูลย้อนกลับยิ่งส่งผลให้บุคลากรมั่นใจว่าทักษะความรู้ความสามารถของตนเองได้ถูกการพัฒนา และสามารถนำขีดความสามารถของตนมาประยุกต์ใช้ในงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

8) สนับสนุนทรัพยากรในการทำงาน และสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับบุคลากร หากองค์กรสามารถจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะยิ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

9) ส่งเสริมการฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะที่เหมาะสม และพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากร เมื่อองค์กรเสริมสิ่งเหล่านี้ให้แก่บุคลากรย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความคิดในเชิงบวกกับงานที่ตนได้รับ อีกทั้งยังแสดงความมุ่งมั่นในการทำงาน



10) กระตุ้นการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างการประสานงานร่วมกันให้ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในส่วนนี้ยังส่งเสริมเรื่องความความรู้สึกที่ดีระหว่างกันและส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรไปในทางที่ดีขึ้นด้วย

11) จัดการสร้างโครงสร้างขององค์กรและชี้แจงกระบวนการของงานนั้น ๆ ให้มีความชัดเจน เพื่อส่งผลให้การทำงานเป็นไปตามขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ

Willis Towers Watson (2017) วิเคราะห์ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืนไว้ทั้งหมด 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ การคำนึงถึงความสำคัญของพนักงานและมุ่งเน้นการพัฒนาธุรกิจให้ไปสู่เป้าหมาย 2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and purpose) คือ การสร้างความเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กร และแนวทางในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา วางแผนให้องค์กรบรรลุผลได้ตามเป้าหมายที่กำหนด 3) หัวหน้างาน (Supervisor) คือ ต้องมีความเข้าใจศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานและมอบหมายงานให้สอดคล้องกัน อีกทั้งหัวหน้างานต้องมีการสนับสนุนพนักงานอย่างเต็มที่และสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน 4) ความเครียด (Stress) คือ การจัดการบริหารความสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิต รวมไปถึงการสร้างควมยืดหยุ่นในการทำงาน และ 5) ภาพลักษณ์ขององค์กร (Organization's image) คือ การคำนึงถึงภาพรวมของขององค์กรและกลุ่มเป้าหมายขององค์กร

เรือนขวัญ อยู่สบาย และกิริติกร บุญส่ง (2560) ได้ทำการศึกษาตัวแบบในการพัฒนาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรตามเกณฑ์ช่วงอายุ ในกรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเพอร์นิเจอร์ ABC แห่งหนึ่ง โดยอธิบายถึงปัจจัยหลักไว้ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่

1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (Job characteristics) มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การให้อำนาจในการตัดสินใจ การให้อิสระและความคล่องตัวในการทำงาน ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ การมอบหมายงานสอดคล้องกับความสามารถ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ปริมาณงาน ความหลากหลายในงาน งานที่มีความท้าทาย และงานใหม่ที่ไม่ได้มาจากการวางแผน

2) ปัจจัยด้านบุคคลและสังคมในองค์กร (People/Social) มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ บทบาทของภาวะผู้นำ ความหลากหลายภายในองค์กร และความสัมพันธ์ภายในองค์กร

3) ปัจจัยด้านระบบองค์กร (Organization practice) มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ สวัสดิการ ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าในสายงาน เบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสมและมีความสอดคล้องกับลักษณะงาน ระบบพัฒนาที่ช่วยในการส่งเสริมและเรียนรู้ ระบบการบริหารผลงาน การชื่นชมในผลงาน และการให้ความสนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน



4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร (Organization climate) มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ชื่อเสียงและภาพลักษณ์องค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความมั่นคงขององค์กร บรรยากาศการทำงาน ภายในองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร การสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และข้อเสนอใหม่ ๆ การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้พบช่องว่างหรือแนวทางที่ยังคงต้องมีการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้องค์กรดีขึ้น แต่ในขณะเดียวกันการพัฒนาปรับปรุงนั้นยังต้องคำนึงถึงตัวบุคคลด้วยเช่นกัน กล่าวคือ การสร้างความผูกพันในองค์กรนั้นต้องเริ่มมาจากความคิด ทักษะที่ดีต่อองค์กร รวมไปถึงพฤติกรรมของพนักงาน โดยปัจจัยดังกล่าวจะสามารถเป็นตัวชี้วัดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ มีดังนี้

1) ความผูกพันที่แสดงออกมาจากทางทัศนคติ ได้แก่ ความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ หรือมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง การได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน การยอมรับในค่านิยมหรือนโยบายขององค์กร การเห็นคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร ความเชื่อใจและไว้วางใจองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

2) ความผูกพันที่แสดงออกมาจากทางพฤติกรรม ได้แก่ ความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ สามารถยอมรับในความเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะปรับตัว และมีความตั้งใจและยินดีที่จะทำงานที่ยากขึ้นหรือปริมาณงานที่มากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

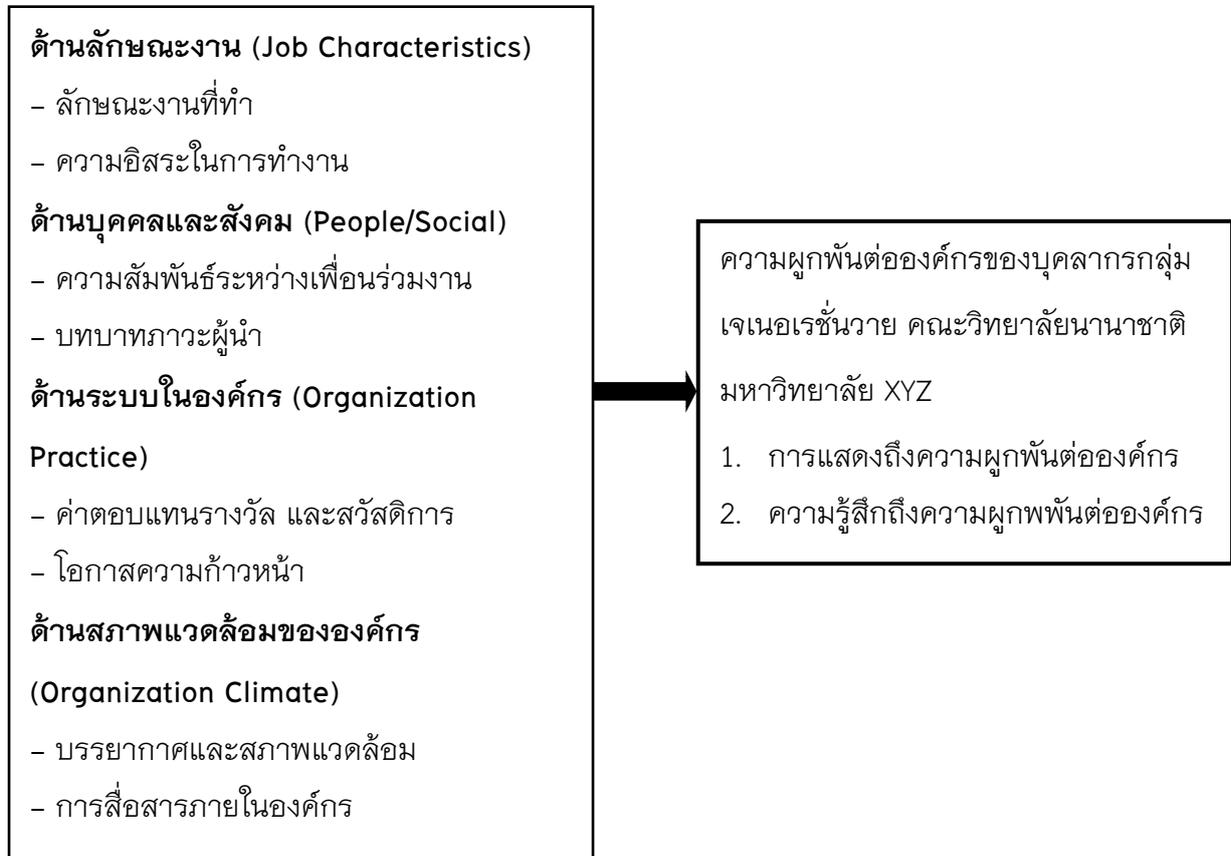
งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มประชากรเจนเอเรชั่นวาย และกลุ่มงานวิจัยที่เกี่ยวกับสถานการณ์การศึกษา ได้แก่ สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตสาทรและเขตอโศก พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการให้คำปรึกษาหารือและเทคนิคการดูแลของผู้บังคับบัญชา โอกาสในความก้าวหน้าในงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม การได้รับความนับถือ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับ พิมพ์พิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วรากล (2560) พบว่า ปัจจัยด้านการให้อิสระในการทำงาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านโอกาสในอาชีพและการเรียนรู้พัฒนา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในขณะเดียวกันในงานวิจัยของนฤมล จิตรเอื้อ (2561) ได้ศึกษาการสร้างผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย บริษัทเอกชนในธุรกิจบริการแห่งหนึ่งในเขต



กรุงเทพมหานคร พบว่าการให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่แต่ละบุคคล รวมถึงการการให้ค่าตอบแทนที่ความเหมาะสมกับปริมาณงานจะเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ เช่นเดียวกับอรนันท์ กลั่นทะปุระ และวัชรพงษ์ หิรัญยะวสิต (2563) กล่าวว่าระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรอย่างปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการด้านการเงิน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนงานวิชาการและการบริหาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ถัดมางานวิจัยของ ฌพัชญ์ปภา สว่างนุวัตรกุล (2562) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรจากมุมมองบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชันวาย พบว่าปัจจัยด้านงานที่ทำทนาย ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านบริหารและการจัดการ รวมถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จะเป็นแนวทางในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับกลุ่มบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเจเนอเรชันวาย และงานวิจัยของทิพานัน ชัยวรรณท์ (2562) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการให้อิสระในการงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและการให้โอกาสในความก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร อีกทั้งชัชวาล ดวงบุบผา (2563) พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ บรรยากาศขององค์กร การทำงานเป็นทีม รวมถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจจนนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มพนักงานธนาคารออมสิน กลุ่มเจเนอเรชันวาย และงานวิจัยของสุกัญญา ดีทอง (2564) ศึกษาเรื่องตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y ได้ใช้ตัวแปรด้านลักษณะงานที่ทำและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและโอกาสความก้าวหน้า รวมถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้ความสุขในการทำงานของกลุ่ม Gen Y ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มเจเนอเรชันวายและกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาสังเคราะห์ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบุคคลและสังคม ปัจจัยด้านระบบในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร และนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ
3. ปัจจัยด้านบุคคลและสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ
4. ปัจจัยด้านระบบในองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ



5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ

วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ ที่เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2527-2543 โดยยึดตามแนวคิดของ Soloman (2009) เป็นจำนวน 60 คน

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากกลุ่มประชากรในคณะวิทยาลัยนานาชาติ มีขนาดเล็ก ผู้วิจัยจึงใช้การกำหนดกลุ่มประชากรตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 52 คน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยจำแนกจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ ประกอบไปด้วย คำถามปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบุคคลและสังคม ปัจจัยด้านระบบในองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ ประกอบไปด้วยคำถามด้านการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร และด้านความรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร

เนื่องจากกลุ่มประชากรตัวอย่างของคณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ ประกอบด้วยบุคลากรชาวไทยและชาวต่างชาติ ผู้วิจัยจึงออกแบบแบบสอบถามเป็น 2 ภาษา และทำการศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์และสังเคราะห์มาจากงานวิจัย และบทความวิชาการทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ อีกทั้งมีการตรวจสอบคุณภาพในแบบสอบถาม โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อกำหนดหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ระหว่างข้อคำถาม (The index of item objective congruence: IOC) และตัดข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 ขึ้นไป เพื่อมาสร้างเป็นแบบสอบถาม จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มบุคลากรทาง



การศึกษาในคณะอื่น จำนวน 30 คน แล้วจึงนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากผลการทดสอบ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมากที่สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลงานวิจัยได้

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อหาระดับความผูกพันต่อองค์กร และวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญของแปร เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการวิเคราะห์ค่าถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ โดยผลการวิจัยมีดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ

ข้อคำถาม	ความผูกพันต่อองค์กร		
	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร	3.91	.77	มาก
ด้านความรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร	3.79	.79	มาก
รวม	3.85	.72	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 และด้านความรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 ตามลำดับ



ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.75	.76	มาก
ปัจจัยด้านบุคคลและสังคม	3.83	.83	มาก
ปัจจัยด้านระบบในองค์กร	3.38	.69	ปานกลาง
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร	3.84	.71	มาก
รวม	3.69	.67	มาก

จากตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ นั้นพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบุคคลและสังคม ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านระบบในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางอยู่ที่ 3.38

ก่อนที่จะนำตัวแปรมาวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเงื่อนไขทางสถิติ ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนต้องมีค่าเท่ากับ 0 โดยข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยต้องเป็นอิสระกัน ซึ่งผลการทดสอบของการวิจัยนี้ พบว่าค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0
2. การแจกแจงแบบปกติของตัวแปร (Normal distribution) พบว่าการทดสอบการกระจายตัวของตัวแปรเป็นการกระจายตัวแบบปกติ และไม่มีค่านอกขอบเขต
3. ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระจากกัน โดยจากการทดสอบความอิสระของตัวแปรพิจารณาจากค่า Durbin-Watson ในการทดสอบโดยมีเกณฑ์ในการวัดค่า ดังนี้ มีค่าอยู่ในช่วง 1.5 – 2.5 คือมีความเป็นอิสระ มีค่าอยู่ในช่วง 2.6 – 4.0 คือ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบ และมีค่าอยู่ในช่วง 0.0 – 1.4 คือ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ซึ่งค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.87 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง
4. ตัวแปรอิสระต้องไม่มีคุณลักษณะ Multicollinearity โดยตัวแปรแต่ละตัวจะต้องเป็นอิสระต่อกัน โดยการตรวจสอบเงื่อนไขดังกล่าวตรวจสอบโดยการใช้ค่า Tolerance และ VIF (Variance inflation factor) หากค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระต่อกัน แต่ถ้าเข้าใกล้ 0 จะแสดงว่าตัวแปรเกิดปัญหา Multicollinearity และในส่วนของค่า VIF (Variance inflation factor) มีค่าใกล้ 10



แสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นนั้นมีมาก จะเกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งผลจากการทดสอบพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัว มีค่า VIF อยู่ระหว่าง 2.157 – 3.271 ซึ่งไม่มีตัวแปรใดมีค่าเข้าใกล้ 10 และค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.306 – 0.464 ซึ่งไม่มีตัวแปรใดที่มีค่าเข้าใกล้ 0 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งถือว่าการระดับความสัมพันธ์กันของตัวแปรอิสระทุกตัวไม่ก่อให้เกิด Multicollinearity

ตารางที่ 3 แสดงความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ ด้วยวิธีแบบ Enter

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Mean Square	F	P
Regression	19.255	4	4.814		
Residual	6.049	46	.134	35.809	.000**
Total	25.305	49			
	R=.872	R ² =.76	R ² _{adj} =.74		R ² _{change} =.035

ตัวแปรตาม : ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรต้น : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร, ปัจจัยด้านระบบในองค์กร, ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านบุคคลและสังคม

**P<.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านบุคคลและสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร และปัจจัยด้านระบบในองค์กร ร่วมกันทำนายตัวแปรระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ ได้ที่ร้อยละ 76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	B	Std. Error	Standardized Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.349	.305		1.142	.259
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.032	.122	.033	.258	.798
ปัจจัยด้านบุคคลและสังคม	.273	.114	.317	2.402	.021*



ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ (ต่อ)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	B	Std. Error	Standardized Beta	t	Sig.
ปัจจัยด้านระบบในองค์กร	.288	.120	.278	2.403	.020*
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร	.354	.106	.357	3.330	.002*

ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4 พบว่า พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ($\beta=.357$, $p<.05$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบุคคลและสังคม ($\beta=.317$, $p<.05$) และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านระบบในองค์กร ($\beta=.278$, $p<.05$) ในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

ความผูกพันต่อองค์กร = $.349 + .354$ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร + $.288$ ปัจจัยด้านระบบในองค์กร + $.273$ ปัจจัยด้านบุคคลและสังคม + $.032$ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

สมการคะแนนมาตรฐาน

ความผูกพันต่อองค์กร = $.357$ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร + $.317$ ปัจจัยด้านบุคคลและสังคม + $.278$ ปัจจัยด้านระบบในองค์กร + $.033$ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลสามารถแบ่งตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะวิทยาลัยนานาชาตินั้น เป็นกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน จึงมีความเข้าใจ มีมุมมองทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานที่ใกล้เคียงกัน การทำงานภายในคณะจึงมีความถูกต้องการทำงานร่วมกัน อีกทั้งสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในเรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการทำงานได้อย่างรวดเร็ว จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านความรู้สึกและการแสดงออกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย มีการแสดงออกและมีมุมมองต่อองค์กรอยู่ 3 ลักษณะ คือ 1) มีความตั้งใจทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อความเติบโต



อย่างยิ่งยั้งขององค์กร 2) ปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และ 3) พร้อมเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงตามทิศทางขององค์กรอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Zigarmi et al. (2011) และ Willis Towers Watson (2017) กล่าวว่า เมื่อบุคลากรรับรู้วัตถุประสงค์ เป้าหมายทิศทางขององค์กร และเกิดเป็นความรู้สึกในการมีส่วนร่วมในการทำงานให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ย่อมส่งผลบุคลากรแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมและแสดงออกผ่านการมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และต้องการแสดงออกต่อความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย คณะวิทยาลักษณ์านาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย คณะวิทยาลักษณ์านาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ มีทั้งหมด 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ปัจจัยด้านบุคคลและสังคม และปัจจัยด้านระบบในองค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ปัจจัยด้านบุคคลและสังคม เนื่องจากในคณะวิทยาลักษณ์านาชาติ มีบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวายปฏิบัติงานเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ในคณะ จึงส่งผลให้บุคลากรมีความคิดเห็น มุมมองทัศนคติ พฤติกรรมที่คล้ายกัน ต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงอยากมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Hay Group (2011) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับและเคารพจากในศักยภาพการทำงานจากผู้อื่นจะเป็นส่วนหนึ่งที่กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่ในบางครั้งการประสานงานกันไม่ว่าจะภายในคณะหรือต่างคณะยังคงมีการสื่อสารที่ผิดพลาดคลาดเคลื่อน รวมถึงแนวทางการทำงานร่วมกันไม่สอดคล้องกัน องค์กรควรต้องชี้แจงอธิบายลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน และกระบวนการขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน เพื่อให้เข้าใจการเนื้องานของแต่ละแผนก นอกจากนี้จะส่งผลให้เกิดรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกันแล้ว ยังส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปในทางที่ดีขึ้นด้วย ซึ่งถือได้ว่าจุดเริ่มต้นที่ดีในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานระหว่างในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน อีกทั้งควรส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ อรพันธ์ กลั่นทะปุระ และวัชรพงษ์ หิรัญยะวาลิต (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาบสนับสนุนวิชาการ กลุ่มบริหารและสนับสนุนการบริหาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กล่าวว่า การส่งเสริมกิจกรรมระหว่างเพื่อนร่วมงานถือเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

บุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวายที่กำลังมีบทบาทในตลาดแรงงาน ย่อมมีความคิด ทัศนคติที่ค่อนข้างแตกต่างไปจากกลุ่มคนรุ่นก่อน การบริหารคนในรูปแบบเดิม ที่เป็นลำดับขั้นหรือแบ่ง



ลำดับกลุ่มสังคมตามระดับการศึกษา แม้กระทั่งหน้าที่การงาน อาจไม่ได้รับความนิยมและไม่สอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Zemka et al. (1999) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มคนเจนวาย ที่ไม่ชื่นชอบการทำงานในลักษณะที่เป็นลำดับขั้นชั้น ดังนั้นควรจะปรับบทบาทภาวะผู้นำให้สามารถเข้าถึงง่าย มีความน่าเชื่อถือและสามารถเป็นที่ไว้วางใจ เพื่อให้บุคลากรนั้นเกิดความสะดวกใจในการเข้าหาหรือและปรึกษางาน ไม่เกิดความเกรงกลัวจนไม่ได้งาน อีกทั้งหัวหน้างานหรือผู้บริหารควรให้การสนับสนุนบุคลากรไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ผ่านการ Coaching, Mentoring เพื่อส่งเสริม กระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับชัชวาล ดวงบุบผา (2563) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความมีอิทธิพลต่อผู้อื่น สามารถกระตุ้น ชี้นำ สั่งการให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำยังเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งสนับสนุนช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากรให้เติบโตก้าวหน้าในสายงานนั้นได้

2.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร เนื่องด้วยพฤติกรรมกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่เติบโตมาพร้อมกับการมีบทบาทเทคโนโลยี เรียนรู้และปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างเสมอ ด้วยพฤติกรรมของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มักชอบความชัดเจน ไม่ชอบโดนตีกรอบทางความคิดในการทำงาน อีกทั้งยังชอบการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น และยังเรียนรู้เข้าใจและเข้าถึงอุปกรณ์เทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว สามารถนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาปรับใช้ในการทำงานให้ออกมามีประสิทธิภาพ (Zemka et al., 1999; Soloman, 2009; Dharma, 2010) องค์กรควรสนับสนุนและจัดสรรพื้นที่ในการทำงานที่เอื้อต่อการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร เทคโนโลยีและระบบที่จำเป็นต่อการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานออกมาเป็นไปตามความคาดหวังผลลัพธ์ที่ได้จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิด Hay Group (2011) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และบรรยากาศในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการทำงานร่วมกัน ความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่พร้อมและรองรับต่อการทำงานของบุคลากร รวมถึงการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การทำงานของบุคลากรดียิ่งขึ้น ยังสอดคล้องกับทิพานัน ชัยวรรณ (2562) ที่กล่าวว่า องค์กรควรการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการทำงาน อีกทั้งควรให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม และดูแลบรรยากาศสภาพแวดล้อมในองค์กรให้มีความน่าอยู่

นอกจากบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมต่อการทำงานแล้ว องค์กรควรสร้างการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดนโยบาย เป้าหมายขององค์กรได้อย่างทั่วถึง สอดคล้องกับ



แนวคิดของ Hay Group (2011) และแนวคิดของ Willis Towers Watson (2017) ที่กล่าวถึง การกำหนดทิศทางขององค์กรให้มีความชัดเจนนั้น ทำให้บุคลากรเข้าใจถึงเป้าหมายและทิศทาง ขององค์กร อีกทั้งองค์กรต้องสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจอย่างแท้จริง เพื่อนำไปปรับใช้ให้เข้ากับ การปฏิบัติงานของตนเอง และส่งเสริมการสื่อสารเป็นแบบการสื่อสารแบบสองทาง (Two way communication) สอดคล้องกับงานวิจัยของณพัชฌ์ปภา สว่างนุวัตรกุล (2562) ที่กล่าวว่า หากการสื่อสารมีความเข้มข้น ชัดเจน จะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความยืดหยุ่น จะยิ่งทำให้ทั้งบุคลากรและผู้บริหารเข้าใจระหว่าง กันมากยิ่งขึ้น

2.3 ปัจจัยด้านระบบในองค์กร จากที่กล่าวในปัจจัยข้างต้นว่ากลุ่มประชากรในคณะส่วนมาก เป็นกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวาย ด้วยพฤติกรรมที่ชอบความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พร้อมเรียนรู้งานใหม่ ๆ เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ องค์กรควรการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ เปิดโอกาส ให้บุคลากรได้เรียนรู้และได้นำความรู้ตนเองมาแบ่งปันให้กับผู้อื่น เพื่อต่อยอดในการงานได้ผลลัพธ์ ออกมาดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับนฤมล จิตรเอื้อ (2561) ที่กล่าวว่า ควรให้โอกาสในการพัฒนาความรู้และ ความสามารถ หรือจัดอบรมให้กับพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายอย่างสม่ำเสมอ ควบคู่ไปการพัฒนา เครื่องมือและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ให้มีความชัดเจน มีกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน และ ในอีกทางหนึ่ง องค์กรควรตั้งเป้าหมายเพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความพัฒนาตนเอง ให้อยากบรรลุผลมากกว่าการตั้งเป้าหมายเพื่อวัตถุประสงค์สำเร็จ (OKRs) จนไปสู่ความสำเร็จอีกขั้น ที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ เมื่อองค์กรกำหนดเป้าหมายและจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่ดีขึ้นแล้ว องค์กรควรจัดระบบวางแผนให้ผลักดันให้บุคลากรมีก้าวหน้าในสายงาน ไม่ว่าจะเป็นการเติบโตแบบ ล่างขึ้นบน หรือว่าเป็นการเติบโตแบบออกข้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มบุคลากรเจนเอเรชั่นวาย หากมี การวางแผนการเติบโตในองค์กรให้มีความชัดเจน และได้รับโอกาสในการพัฒนาและสนับสนุน จากหัวหน้า จะยิ่งส่งผลให้กลุ่มคนดังกล่าวเกิดความรู้สึกรับผิดชอบและมีความรู้สึกรักที่อยากจะทำอยู่กับ องค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพพร ไตรวิจิตรศิลป์ (2560) และนฤมล จิตรเอื้อ (2561) ที่กล่าวว่า การมีเป้าหมายในงานที่ชัดเจนได้พัฒนาตัวเองในทุกด้านและมีความก้าวหน้าในงานจะ ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน

ในส่วนของการได้ค่าตอบแทน รางวัล เพื่อเป็นขวัญกำลังใจการปฏิบัติงาน ซึ่งในคณะ วิทยาลัยนานาชาติมีการจัดมอบรางวัลตามเทศกาลที่สำคัญอย่างเช่น วันตรุษจีน วันสงกรานต์ และ วันขึ้นปีใหม่ให้กับบุคลากร ซึ่งการมอบรางวัลนั้นจะต้องพิจารณาโดยอยู่ภายใต้บรรทัดฐานของความ ถูกต้องและเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรในคณะรู้สึกภาคภูมิใจต่อการรับผลตอบแทน ซึ่งที่กล่าวมานั้น



เป็นสิ่งจูงใจให้ทุ่มเทและตั้งใจทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Hewitt Associates (2004) ที่กล่าวว่า การมอบรางวัล และค่าตอบแทนเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานให้ออกมาดี

2.4 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับผลการวิจัยในอดีต ที่พบว่าด้านลักษณะงานที่ทำ (สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์, 2560; สุกัญญา ดีทอง, 2564) และด้านอิสระในการทำงาน (พิมพ์พิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วรากล, 2560; ทิพานัน ชัยวนนท์, 2562) เนื่องจากอาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีความแตกต่างกับงานวิจัยนี้ กล่าวคืองานวิจัยในอดีตมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจที่หลากหลาย และเป็นบุคลากรที่มีเพียงสัญชาติเดียว (สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์, 2560; พิมพ์พิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วรากล, 2560; ทิพานัน ชัยวนนท์, 2562) ในขณะที่งานวิจัยนี้ศึกษากลุ่มบุคลากรเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มคณะที่มีกลุ่มสัญชาติที่หลากหลาย มุมมอง ความคิดและวัฒนธรรมต่อเรื่องของการทำงานจึงแตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ ผู้วิจัยทำการสรุปการวิจัยตามรายละเอียด ดังนี้คือ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ปัจจัยด้านบุคคลและสังคม และปัจจัยด้านระบบในองค์กร โดยทั้ง 3 ปัจจัยดังกล่าว สามารถร่วมทำนายตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ได้ถึงร้อยละ 76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และมีค่าอำนาจทำนายความสำคัญ เท่ากับ 0.354 ,0.288 และ 0.277 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานไม่สามารถอธิบายตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ .05



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยที่ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มเจเนอเรชันวายที่มีความหลากหลาย สัญชาติที่ปฏิบัติในคณะวิทยาลัยนานาชาติ อาจจะทำให้บริบทขององค์กรจึงมีความแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ

1.1 ควรจัดประชุมภายในคณะ เพื่อเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนมุมมองในการทำงาน เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ควรปรับรูปแบบการสื่อสารให้มีความชัดเจน เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนเกินไป

1.3 ควรปรับรูปแบบภาวะผู้นำให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย และมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างพร้อมทั้งชักจูง กระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

1.4 ยกกระตบการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน สนับสนุนอุปกรณ์ระบบและเทคโนโลยีให้เพียงพอและครอบคลุมต่อการใช้งาน จัดพื้นที่ให้เหมาะต่อการทำงาน ให้บุคลากรเกิดความผ่อนคลายและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

1.5 ปรับมาตรฐานการประเมินผลงาน ให้มีหลักเกณฑ์และเป็นที่ยอมรับ รวมถึงการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้มีความท้าทายมากขึ้น เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้ยกระดับและพัฒนาศักยภาพของตน

1.6 ส่งเสริมการจัดอบรมพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้บุคลากร ทั้งเรื่องของการบริการ นักศึกษานานาชาติ และด้านของวิชาการ โดยมุ่งเน้นการทักษะความรู้ใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเจเนอเรชันวาย ภายในคณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ ควรศึกษากลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เป็นกลุ่มเจเนอเรชันซี (Generation Z) ที่กำลังจะเข้ามามีบทบาทและเป็นกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ในอนาคตอันใกล้นี้ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีความใหม่ และนำไปปรับใช้ตรงตามความต้องการขององค์กร หรือเพื่อแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของผลงานวิจัย

2.2 ศึกษาเพิ่มเติมในปัจจุบันด้านลักษณะงานในองค์กรว่าปัจจัยด้านลักษณะงานในกลุ่มการศึกษาที่มีบุคลากรที่มีความหลากหลายทางสัญชาติ จะส่งผลทางบวกหรือทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร



รายการอ้างอิง

- กรุงเทพธุรกิจ. (2565). “3 เจเนอเรชั่น Gen X, Gen Y และ Gen Z สไตล์การทำงานไม่เหมือนกันองค์กร ต้องเข้าใจ!”. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/health/labour/1035959>
- ชัชวาล ดวงบุบผา. (2563). บุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชันวาย ของธนาคารออมสิน. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(6), 421-441.
- ณพัชญ์ปภา สว่างนุวัตรกุล. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรจากมุมมองบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชันวาย. *Chophayom Journal*, 30(2), 109-118.
- ทิพานัน ชัยวรรณ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ธัญกิตติ์ จันทรัมย์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย: กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรดิง จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเนชั่น, ลำปาง.
- นฤมล จิตรเอื้อ (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายบริษัทเอกชนในธุรกิจบริการแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร”. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 24(พิเศษ), 53-65.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2564). “โควิด-19 เปลี่ยนโลก “ธุรกิจ” ปรับรอบที่ครึ่งใจใหม่”. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/economy/news-584527>.
- พัชรา โพธิ์โพธิ์, มนทิรา เวชมงคลกร, และอนันต์ชัย คงจันทร์. (2559). ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรในเรื่องค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานของเจเนอเรชันต่าง ๆ ในองค์กร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 38(1), 107-137.
- พิมพ์พิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วารกุล. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันและความทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่มเจเนอเรชันวาย (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- เรื่อนขวัญ อยู่สบาย และกิริติกร บุญส่ง. (2560). การศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานตามเกณฑ์ช่วงอายุ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทธุรกิจเฟอร์นิเจอร์ ABC. *วารสารปัญญาภิวัตน์*, 9(1), 121-134.



- สุกัญญา ดีทอง. (2564). ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y. *วารสารวิชาการ สถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 3(2), 71–80.
- สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์. (2560) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในองค์กรเอกชน เขตสาทรและอโศก. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 6(2), 260–266.
- อรนันท์ กลั่นทะปุระ และวัชนพงษ์ หิรัณยะวาลิต. (2563). ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรงานสนับสนุนวิชาการกลุ่มบริการและสนับสนุนการบริหาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. *รัฐศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 119–135.
- Dharma, N. (2010). *Gen B, gen X, gen Y: The power of generation*. Retrieved from <http://guru-marketing-Thailand.blogspot.com/2009/05gen-b-genx-gen-y-power-of-generation.html>
- Dimock, M. (2019). “Defining Generations: Where Millennials end and Generation Z begins”. Retrieved from <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
- Hay Group. (2011). *Engage Employees and Boost Performance*. Retrieved from <https://atrium.haygroup.com>
- Hewitt Associates. (2004). *Employee engagement higher at double digit growth companies*. Research Brief. Hewitt associates LLC.
- International Survey Research [ISR]. (2004). *Engagement*. Retrieved from <https://www.isrsurveys.com>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607–610.
- Liu, Z. A. (2016). *Study on the development of structure model of engagement for knowledge employee*. *Business Management*, 11, 65–69. <http://dx.doi.org/10.13395/j.cnki.issn.10090061.2016.11.018>
- Magid Associates. (2012). “The First Generation of the Twenty First Century an Introduction to The Pluralist Generation”. New York: Maggid Generation Strategies.



- People Matter. (2020). "The Emergence of Gen-R a.k.a Gen-Recalibrate". Retrieved from https://www.peoplesmatters.in/blog/skilling/the-emergence-of-gen-r-aka-gen-recalibrate-25664?media_type=blog&subcat=training&title=the-emergence-of-gen-r-aka-gen-recalibrate-25664
- Singh, P. (2017). Managing and Mentoring the Millennials. *Human Capital*, 21, 45-47.
- Solomon. (2009). *Consumer Behavior: Buying, having and being*. Boston: Pearson.
- Willis Towers Watson. (2017). *Q3 2017 Salary Budget Planning Report*. Retrieved from <https://www.willistowerswatson.com/en/press/2017/11/salaries-in-thailand-seen-to-rise-5-point-5percentin-2018>
- Zemka R., Raines, C. & Filipczak, B. (1999). *Generation Gaps in the Classroom*. *Training*, 36(11), 48.
- Zigarmi, D., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2011). *Employee Work Passion*. The Ken Blanchard Companies.