

**แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก**

**The motivation for work that affects organizational commitment of
employees in private companies, Generations Y group, in Phitsanulok**

นายเอกพจน์ สุ่มังคะ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งผ่านการสุ่มแบบชั้นตอน (Stratified Random Sampling) และทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือด้วยค่า Cronbach's Alpha = 0.920 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Need) ด้านความต้องการด้านความรัก หรือการเป็นเจ้าของ (Love/Scene of Belongings Need) และด้านความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด (Self-Actualization Need) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการได้รับการยกย่องยอมรับ (Esteem Need) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานบริษัทเอกชน, Generations Y, จังหวัดพิษณุโลก

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the relationship between motivation and organizational commitment of employees in private companies, Generation Y group, in Phitsanulok province. Data was collected from a sample of 30 people, selected through stratified random sampling. The reliability of the research instrument was tested using Cronbach's Alpha = 0.920. The statistical methods used for data analysis included descriptive statistics such as mean and standard deviation, and inferential statistics, including correlation analysis and multiple regression analysis. The research findings

indicated that work motivation in the areas of physiological needs, safety and security needs, love and sense of belonging needs, and self-actualization needs were positively correlated with organizational commitment of employees in private companies, Generation Y group, in Phitsanulok province. However, work motivation in the area of esteem needs showed a negative relationship with organizational commitment of employees in private companies, Generation Y group, in Phitsanulok province, with statistical significance.

Keywords: Motivation, Organizational Commitment, Employees in Private Companies, Generation Y, Phitsanulok

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน บริษัทเอกชน มีกลุ่มพนักงานประจำ ที่มีช่วงอายุอยู่ใน กลุ่ม Generations Y มากเป็นอันดับหนึ่งของพนักงานทุก Generations ที่รวมกันทั้งหมดในองค์กร ซึ่งพฤติกรรมของพนักงานกลุ่ม Generations Y นี้เป็นช่วงวัยที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ค่อยปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ไม่มีกำลังใจในการทำงาน ไม่เชื่อมั่นในองค์กร หางานใหม่อยู่ตลอด เมื่อรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงนำไปสู่การตัดสินใจลาออกจากงานโดยไม่ลังเล กลุ่ม Generations Y เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัล ความเป็นสากล มีเทคโนโลยีพกพา รักความสะดวกสบาย จึงมีความต้องการความชัดเจนในการทำงาน รวมถึงความคาดหวังเรื่องเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูง การได้รับคำชมเชย แต่ไม่ค่อยมีความอดทนต่องานที่ทำ ชอบเปลี่ยนงานบ่อย ไม่ชอบอยู่ในกรอบและเงื่อนไข ทำให้พนักงานไม่มีความอดทนต่อการทำงาน เพราะไม่มีแรงจูงใจหรือเหตุผลอื่นใดที่จะทำให้พนักงานมีจุดมุ่งหมายในการทำงานต่อกับองค์กร

จากสาเหตุที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อเป็นประโยชน์ให้แก่ผู้บริหารองค์กรเอกชน สำหรับการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อโน้มน้าว หรือจูงใจให้พนักงาน มีความต้องการที่จะทำงานร่วมกันกับองค์กรยาวนานมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา แรงจูงใจ และ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน

บริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

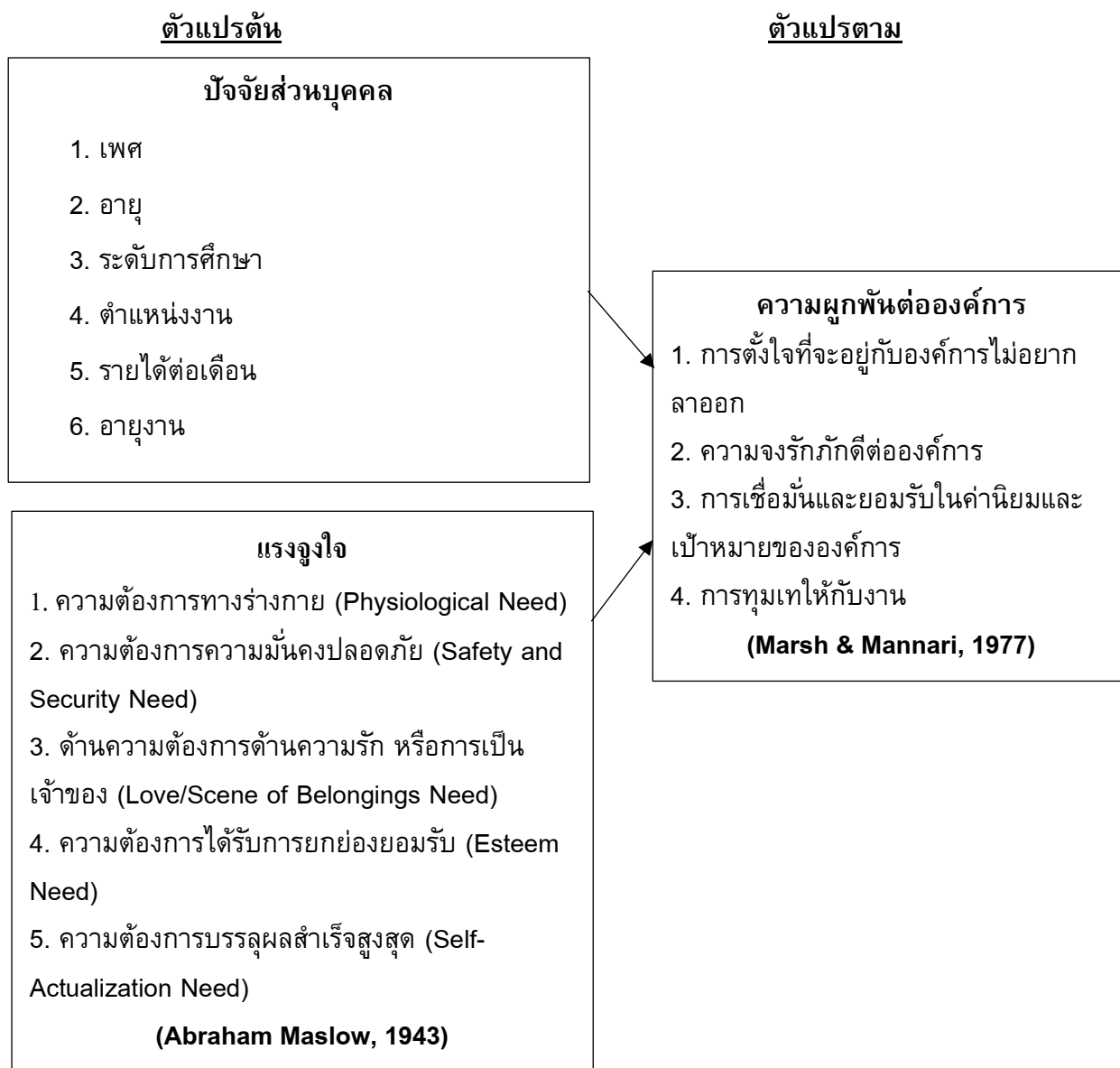
แรงจูงใจในการทำงาน Maslow (1943) ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นที่เรียงตามลำดับความสำคัญจากพื้นฐานไปสู่ขั้นสูง โดยจัดกลุ่มความต้องการเหล่านี้เป็น ลำดับขั้น ซึ่งเรียกว่าลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจในตัวบุคคลจะเพิ่มขึ้นเมื่อความต้องการในระดับล่างถูกตอบสนองแล้ว Maslow มองว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่กระตุ้นและผลักดันพฤติกรรมของมนุษย์ให้ตอบสนองต่อความต้องการที่จำเป็นในชีวิต โดยความต้องการเหล่านี้สามารถจัดลำดับได้ตามลำดับความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานที่สุดจนถึงความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ หรือด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ที่สุดที่มนุษย์ต้องการ เช่น อาหาร น้ำ และอากาศ
2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ความต้องการที่จะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมั่นคง เช่น ความปลอดภัยทางกายภาพ ความมั่นคงทางการเงิน
3. ความต้องการความรักหรือการเป็นเจ้าของ (Love/Scene of Belonging Needs) ความต้องการความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับผู้อื่น เช่น ความรักจากครอบครัว เพื่อน หรือการมีส่วนร่วมในสังคม
4. ความต้องการเกียรติยศและการยอมรับ (Esteem Needs) ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่นและการรู้สึกว่ามีคุณค่า เช่น การได้รับการยกย่อง
5. ความต้องการความเป็นเลิศ หรือความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด (Self-Actualization Needs) ความต้องการสูงสุดในการพัฒนาตนเอง การบรรลุศักยภาพสูงสุด และการทำสิ่งที่ตนเองต้องการในชีวิต โดย มาสโลว์เชื่อว่า มนุษย์จะต้องตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นตอนตามลำดับ และจะไม่สามารถพัฒนาไปสู่ขั้นที่สูงกว่าจนกว่าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว

ความผูกพันต่อองค์กร Marsh & Mannari (1977) เน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรตาม Marsh & Mannari (1977) ได้แก่

1. การตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร (Intention to Stay) ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร คือ ความผูกพันที่พนักงานมีต่อนายจ้าง ที่ทำให้พวกเขาตัดสินใจที่จะไม่ลาออกจากองค์กร แม้ว่าจะมีโอกาสในองค์กรอื่น ๆ
2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความจงรักภักดี เป็นการที่พนักงานมีความ ภักดี และเคารพต่อองค์กร พวกเขามีความภาคภูมิใจในการทำงานในองค์กรนั้น ๆ
3. การเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (Belief and Acceptance of Organizational Values and Goals) พนักงานที่มีความผูกพันสูง จะมีความเชื่อมั่นใน ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร และยอมรับว่าเป้าหมายขององค์กรนั้นสอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยมส่วนบุคคล
4. การทุ่มเทให้กับงาน (Dedication to Work) การทุ่มเทให้กับงานเป็นผลมาจาก ความผูกพันทางอารมณ์ ที่พนักงานมีต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันจะทุ่มเทในการทำงานและมีความรับผิดชอบสูงต่อหน้าที่การงานของตนเอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน ของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย และกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก โดยมีกลุ่มอายุ อยู่ในช่วง Generations Y (อายุระหว่าง 27 – 44 ปี) ทั้งนี้จำนวนประชากรทั้งหมดไม่สามารถระบุได้

ชัดเจน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน โดยใช้สูตรของ W.G Cochram (1953) เพื่อคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) การรวบรวมข้อมูลดำเนินการผ่านแบบสอบถามในรูปแบบ 1. การแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง 2. การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ 3. การส่งแบบสอบถามทางเว็บไซต์หรืออินเทอร์เน็ต โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลในระยะเวลา 5 เดือน ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึง เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2568 ครอบคลุมวันทำงานและวันหยุดของพนักงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมลักษณะการทำงานและความคิดเห็นในช่วงเวลาที่หลากหลาย

เครื่องมือการวิจัย แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) ตำแหน่งงาน (5) รายได้ต่อเดือน (6) อายุงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อดูว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน มากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย 5 ระดับ ได้แก่ (1) ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย (2) ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (3) ด้านความต้องการด้านความรัก หรือการเป็นเจ้าของ (4) ด้านความต้องการได้รับยกย่องยอมรับ (5) ด้านความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า Rating scale ของ Likert ตอนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อดูว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ยากลากออก (2) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (3) ด้านการเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (4) ด้านการทุ่มเทให้กับงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า Rating scale ของ Likert ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และได้ค่า IOC = 0.96 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสม จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.920 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามแนวทางของ Cronbach (1984, p.160) ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม

Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การทดสอบสมมติฐานดำเนินการดังนี้

ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งเปรียบเทียบแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน โดยใช้สถิติ T-test สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน คือ เพศ และ F-test (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ อายุงาน

ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 238 คน (ร้อยละ 59.50) มีอายุ 27-32 ปี จำนวน 290 คน (ร้อยละ 72.50) ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 285 คน (ร้อยละ 71.25) ตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ (พนักงาน/เจ้าหน้าที่) จำนวน 281 คน (ร้อยละ 70.25) มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 226 คน (ร้อยละ 56.50) และมีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 275 คน (ร้อยละ 68.75)

ตาราง 1 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย	3.12	0.77	ปานกลาง
2. ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	3.15	0.83	ปานกลาง
3. ด้านความต้องการด้านความรัก หรือการเป็นเจ้าของ	3.90	0.76	มาก
4. ด้านความต้องการได้รับยกย่องยอมรับ	3.80	0.67	มาก
5. ด้านความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด	3.81	0.65	มาก
โดยรวม	3.56	0.74	มาก

จากตาราง 1 พบว่าพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก มีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการด้านความรัก หรือการเป็นเจ้าของ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก ซึ่งเป็นอันดับสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านความต้องการได้รับยกย่องยอมรับ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย มีระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และด้านความต้องการทางด้านร่างกาย มีระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76, 0.65, 0.67, 0.83 และ 0.77 ตามลำดับ

ตาราง 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ยากลาออก	3.49	0.85	มาก
2. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.47	0.84	มาก
3. ด้านการเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	3.54	0.71	มาก
4. ด้านการทุ่มเทให้กับงาน	3.91	0.61	มาก
โดยรวม	3.60	0.75	มาก

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทุ่มเทให้กับงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งเป็นอันดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านการเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ด้านการตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ยากลาออก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61, 0.71, 0.85 และ 0.84 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 3 แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig	ผลการทดสอบ
1. เพศ	2.26	.037*	แตกต่าง
2. อายุ	18.812	.000*	แตกต่าง
3. ระดับการศึกษา	1.526	.207	ไม่แตกต่าง
4. ตำแหน่งงาน	21.348	.000*	แตกต่าง
5. รายได้ต่อเดือน	31.368	.000*	แตกต่าง
6. อายุงาน	11.670	.000*	แตกต่าง

*p < .05

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก (ตาราง 3) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน แต่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4 สัมประสิทธิ์การถดถอย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.251		2.387	0.017*
ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย (X ₁)	0.129	0.152	4.212	0.000*
ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (X ₂)	0.250	0.317	9.831	0.000*
ด้านความต้องการด้านความรัก หรือการเป็นเจ้าของ (X ₃)	0.285	0.330	10.364	0.000*
ด้านความต้องการได้รับยกย่องยอมรับ (X ₄)	-0.120	-0.123	-3.826	0.000*
ด้านความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด (X ₅)	0.396	0.420	12.254	0.000*

*p < .05

แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้านมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าแรงจูงใจทั้ง 5 ด้านเหล่านี้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจากสมการ $\hat{Y}_T = 0.251 + 0.129x_1 + 0.250x_2 + 0.285x_3 + (-0.012x_4) + 0.396x_5$ โดย X₁ X₂ X₃ และ X₅ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก X₄ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก

อภิปรายผลการศึกษา

1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่าโดยรวมแล้วพนักงานในกลุ่มนี้มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งบ่งชี้ว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองภายในองค์กร โดยพนักงานกลุ่ม Generations Y มักจะมีแรงจูงใจสูงเมื่อพวกเขาารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เช่น การที่ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ หรือการได้รับการส่งเสริมให้เติบโตในตำแหน่งงาน พนักงานอาจรู้สึกความสามารถในการพัฒนาตนเองหรือการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับพวกเขา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจจิมา บำเพ็ญบุญ และพุฒิธร จิรายุส (2559) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการมีโอกาสในการพัฒนา และก้าวหน้าในสายงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว โดยการวิเคราะห์ในแต่ละด้านของความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ดังนี้ **ด้านความต้องการด้านความรักหรือการเป็นเจ้าของ** พนักงานในกลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน โดยแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานได้รับการตอบรับที่ดีจากพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ลลิตา พรธณพนาวัลย์ (2560) ที่พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ **ด้านความต้องการได้รับยกย่องยอมรับ** ในด้านนี้ พนักงานให้ความสำคัญกับการได้รับการยกย่องยอมรับและการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายและการได้รับคำชมเชยเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในองค์กร **ด้านความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด** พนักงานในกลุ่มนี้แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการตั้งเป้าหมายในชีวิต โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร พนักงานจะมีแรงจูงใจที่สูงในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายส่วนตัวและความสำเร็จในชีวิต **ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย** ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานยังคงมีความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในงานและสวัสดิการที่องค์กรมอบให้ โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวกับการมั่นใจในระบบสวัสดิการและเงินออม **ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย** อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพและความสะดวกสบายในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generations Y ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่าโดยรวมพนักงานในกลุ่มนี้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโดยทั่วไปพนักงานในกลุ่มนี้มีความรู้สึกผูกพันและภักดีต่อองค์กรในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า **ด้านการทุ่มเทให้กับงาน** มีระดับความผูกพันสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานในกลุ่ม Generations Y มีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับงานของตนอย่างเต็มที่ และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองในที่ทำงาน **ด้านการเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร** มีระดับความผูกพันสูง โดยเฉพาะในข้อที่พนักงานรู้สึกว่าการทำงานของตนมีส่วนช่วยในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และพนักงานยังมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ **ด้านการตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรและไม่อยากลาออก** พนักงานในกลุ่มนี้ก็แสดงให้เห็นถึงความผูกพันในระดับมาก ในกรณีที่พนักงานรู้สึกว่าเขามีโอกาสเติบโตในองค์กร และพึงพอใจกับบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ **ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร** พนักงานในกลุ่มนี้มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในข้อที่พนักงานมีความภูมิใจในการทำงานและสามารถบอกคนอื่นถึงข้อดีขององค์กร นอกจากนี้ พนักงานยังแสดงถึงความภักดีโดยพร้อมที่จะปกป้ององค์กรจากการ

วิจารณ์และเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะความมั่นคงในชีวิตการทำงาน แต่ในข้อที่พนักงานจะยังคงอยู่กับองค์กรแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า พบว่าเป็นข้อที่มีความผูกพันน้อยที่สุด

3.แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่ม Generations Y ที่ทำงานในบริษัทเอกชนในจังหวัดพิษณุโลก โดยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำนายความผูกพันของพนักงานได้สูงถึงร้อยละ 78.30 โดยในแต่ละด้านของแรงจูงใจนั้นก็มีผลที่แตกต่างกันตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) พบว่าแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางร่างกาย และความต้องการมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นว่าพนักงานในกลุ่มนี้ต้องการความมั่นคงในเรื่องของสวัสดิการและความปลอดภัยในที่ทำงานเพื่อเสริมสร้างความรู้สึผูกพันและความภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ ความต้องการด้านความรักหรือการเป็นเจ้าของ ก็เป็นอีกหนึ่งด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานในกลุ่ม Generations Y มักมีความต้องการในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการรับการยกย่องยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและองค์กร ในขณะที่ความต้องการได้รับการยกย่องยอมรับ กลับมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องจากพนักงานในกลุ่มนี้รู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการยอมรับอย่างเพียงพอ หรือไม่ได้รับการชื่นชมในผลงานที่ทำ ซึ่งทำให้ความผูกพันลดลง แม้ว่าการยอมรับจะเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจ แต่การขาดการยอมรับจากองค์กรอาจทำให้พนักงานรู้สึกถูกมองข้ามและลดความรู้สึผูกพันและภักดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. การปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอดและความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีรายได้สูงกว่ามักมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารพิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับบทบาทและภาระงานของพนักงาน

2. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจด้านความต้องการมีสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยเสนอให้บริษัทส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ผ่านการจัดกิจกรรมสันทนาการ หรือการจัดอบรม การเปิดช่องทางให้พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเปิดกว้าง จะช่วยเพิ่มความผูกพันระยะยาวให้กับพนักงาน

3. การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึง

แนะนำให้ผู้บริหารพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน และจัดอบรมหรือพัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับบทบาทของพนักงาน เช่น การฝึกอบรมเฉพาะด้าน หรือการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ

4. การสร้างระบบการยอมรับและชมเชยพนักงาน จากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจด้านการยอมรับจากองค์กรมีผลต่อความผูกพันในเชิงบวก ผู้วิจัยจึงแนะนำให้หัวหน้างานสร้างระบบการยอมรับและชมเชยพนักงานอย่างเหมาะสม เช่น การกล่าวชื่นชมพนักงานที่ทำผลงานดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. การขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมมากขึ้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่น การรวมกลุ่มพนักงานจากหลากหลายองค์กรและจังหวัด เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถสะท้อนภาพรวมของพนักงานในหลายภูมิภาคและหลากหลายอุตสาหกรรม

2. การใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลาย การใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลาย เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกตการณ์ จะช่วยเพิ่มความหลากหลายในการเก็บข้อมูลและช่วยให้สามารถตรวจสอบผลลัพธ์จากหลายมุมมองได้

3. การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ในการวิจัยครั้งถัดไป ควรพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร

4. การติดตามผลระยะยาว การติดตามผลของการปรับเปลี่ยนและการนำข้อเสนอแนะไปใช้ในระยะยาวจะช่วยให้เข้าใจถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นในระยะยาวต่อความผูกพันต่อองค์กร

5. การศึกษาความแตกต่างระหว่างกลุ่ม Generations ต่าง ๆ การศึกษาและเปรียบเทียบผลของแรงจูงใจและความผูกพันระหว่างกลุ่ม Generations ต่าง ๆ เช่น กลุ่ม Generations X หรือ Z จะช่วยให้เข้าใจถึงความแตกต่างในลักษณะการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานแต่ละรุ่น และสามารถออกแบบกลยุทธ์การบริหารงานให้เหมาะสมกับกลุ่มพนักงานแต่ละกลุ่มได้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-พ.ศ.2570.20 ตุลาคม

พ.ศ.2565.ราชกิจจานุเบกษา.เล่มที่ 139 ตอนพิเศษ 258 ง.

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2567).ข้อมูลนิติบุคคลจดทะเบียนจัดตั้งใหม่.เข้าถึงจาก

<https://opendata.dbd.go.th>

กองเศรษฐกิจการแรงงาน.(2567).รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด

- พิษณุโลก ไตรมาส 3 ปี 2567 กรกฎาคม กันยายน 2567.สำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงาน.กระทรวงแรงงาน.เข้าถึงจาก <https://phitsanulok.mol.go.th>
- อัจจิมา บำเพ็ญบุญ และพศิธร จิรายุส. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช
- ปณณพร บุญรังษี และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). อิทธิพลของความท้าทายและการมอบ
อำนาจร่วมกับการคล้อยตามในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ผ่าน
ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วรารณ ศรีสวัสดิ์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน
Gen Y. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ลลิตา พรหมพนาวัลย์ (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่น
วายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยมหิดล
- ธัญญา เกษปทุม (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยมหิดล
- เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของ
พนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- จิตาภัทร์ ทูมมา (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล
- วรดา เสงอุดมทรัพย์ (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจเนอเรชั่น
วายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- อาภากร ขุนทอง, อุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ และชนม์ณัฐชา กังวานศุภพันธ์ (2566). วัฒนธรรม
องค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- ณัฐชา อุดมชัยรัตน์ และนนทิพันธุ์ ประยูรหงษ์ (2567). แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร
จัดการคนเก่งกับความภักดีต่อองค์การ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ศรีพระทุม
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). รายงานสถิติแรงงานประจำปี 2566. เข้าถึงจาก
<http://www.nso.go.th>