

ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น 1771/1 ซอยพัฒนาการ 37 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง
เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

ไกลรุ่ง กระแสร์สินธุ์

หลักสูตรบัญชี คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยปทุมธานี 140 ซอยบ้านกลาง 4/7 ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
12000

ติดต่อผู้เขียนบทความที่ รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น 1771/1 ซอยพัฒนาการ 37 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง
เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

E-mail: lek_rungarun@yahoo.co.th, rungurun@tni.ac.th

วันที่รับบทความ: 2 มีนาคม 2564 วันที่แก้ไขบทความ: 10 พฤศจิกายน 2564 วันที่ตอบรับบทความ: 1 ธันวาคม 2564

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างและตรวจสอบตัวแบบสมการโครงสร้างตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 **วิธีการวิจัย** เป็นวิธีการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 510 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบออนไลน์ **ผลการวิจัย** การสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กร และนโยบายองค์กรไม่ใช่ตัวแปรที่สำคัญต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 **สรุป** ตัวแปรที่สามารถธำรงรักษาพนักงานกลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ได้นั้นคือแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร พนักงานกลุ่ม Generation Y โควิด 19



Intention to Remain in the Organizations of Generation Y Employees During the Epidemic Situation of the Coronavirus 2019

Rungarun Khasasin

Lecturer, Thai-Nichi Institute of Technology, 1771/1 Pattanakarn Road, Suan Luang, Bangkok 10250, Thailand

Kairung Khasasin

Lecturer, Pathumthani University, 140 Santi Suk Mu 4 Alley, Ban Klang, Mueang District, Pathum Thani 12000, Thailand

Correspondence concerning this article should be addressed to **Rungarun Khasasin**, Thai-Nichi Institute of Technology
1771/1 Pattanakarn Road, Suan Luang, Bangkok 10250, Thailand

E-mail: lek_rungarun@yahoo.co.th, rungarun@tni.ac.th

Received date: March 2, 2021 Revised date: November 10, 2021 Accepted date: December 1, 2021

ABSTRACT

PURPOSES: To construct and evaluate a structural equation model on variables influencing the organizational affiliation intention of Generation Y employees during the epidemic situation of Coronavirus 2019 in Bangkok. **METHODS:** It was a sample survey research method. The sample group consisted of 510 Generation Y employees in Bangkok. The research instruments was online questionnaires. **RESULTS:** Support from supervisors and organizations and organizational policies were not important variables affecting the intention to remain in the organization of Generation Y employees during the epidemic situation of the Coronavirus 2019 in Bangkok. Motivation to work, the nature of the assignment, and organizational commitment influenced significantly the intention to affiliate with the organizations at 0.01 level. **CONCLUSIONS:** The variables that could retain Generation Y employees with the organization during the 2019 Coronavirus epidemic included the motivation to work, nature of the assignment and commitment to the organization.

Keywords: Intention to remain in the organizations, Generation Y employees, Coronavirus 2019

บทนำ

การระบาดของโคโรนาไวรัส 2019 รอบแรกในประเทศไทยนั้นพบเมื่อวันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2563 (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2563) ส่วนการระบาดรอบที่ 2 ในประเทศไทยนั้น เริ่มช่วงปลายเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 สถานการณ์การแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส 2019 หรือ โควิด-19 ดังกล่าวที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของประชาชน เช่น การตกราง หรือถูกเลิกจ้าง สมาชิกครอบครัวต้องอยู่ห่างกัน และมีการรักษาระยะห่างทางสังคม (social distancing) รวมถึงสัมผัสสภาพในครอบครัวและชุมชนลดลง เกิดปัญหาการขาดรายได้และชีวิตประจำวันที่ต้องปรับเปลี่ยนไป (เกิดมณี และคณะ, 2563) ทำให้ประชาชนต้องอยู่บ้าน (stay at home) ปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home: WFH) รักษาระยะห่างทางกายภาพ (physical distancing) รักษาระยะห่างทางสังคม (social distancing) สวมหน้ากากอนามัย และล้างมือบ่อย ๆ (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2563)

จากข้อมูลข้างต้นไม่ใช่เรื่องง่ายเลยที่องค์กรต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานครรวมถึงพื้นที่อื่น ๆ นั้นจะสามารถรักษาหรือทำให้พนักงานในองค์กรมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่องได้ (Cowden & Cummings, 2012) นอกจากนี้องค์กรยังต้องปรับตัวต่อสถานการณ์ดังกล่าว ทั้งการดำเนินธุรกิจและเรื่องของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีแนวทางการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชากร

ส่วนใหญ่ขององค์กรซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) โดยที่พนักงานในช่วงอายุนี้นี้เป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนมากที่สุดในองค์กรปัจจุบัน และเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถ ทำงานได้หลากหลายและมีประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยี แต่พนักงานกลุ่มนี้ก็มีแนวโน้มที่จะลาออกไปจากองค์กรเป็นจำนวนมากเช่นกัน (ศิริวรรณ, 2555; พงศ์ศิริ, 2552) นอกจากนั้น ราชรักษ์ (2555) ได้กล่าวว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เป็นกลุ่มพนักงานที่ผู้บริหารต่างให้การยอมรับว่าเป็นพนักงานกลุ่มที่เก่งและมีความสามารถที่จะทำงานได้อย่างหลากหลาย รวมทั้งสามารถเข้าใจและใช้เทคโนโลยีในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ แต่พนักงานเหล่านี้เป็นกลุ่มคนที่ไม่ค่อยมีความอดทนอดกลั้นในการทำงานมากนัก ทำให้ไม่สามารถที่จะอดทนรอในการทำงานจนได้ขึ้นเป็นผู้บริหารในอนาคตขององค์กร และยังมาเกิดการแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส 2019 จะยิ่งทำให้ฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่าง ๆ เหล่านี้ ต้องหากลยุทธ์ที่จะธำรงรักษาพนักงานเหล่านี้ให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการพนักงานในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ให้ดีมีประสิทธิภาพต่อไป เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ได้แก่ การสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กร นโยบายองค์กร

แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลเชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส 2019 ในเขต กรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

การสนับสนุนจากหัวหน้างานและ องค์กร (Support from supervisors and organizations) หมายถึง การที่พนักงานกลุ่ม Generation Y ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กร รวมถึงองค์กรเห็นคุณค่า มีความห่วงใยในความเป็นอยู่ของพนักงาน ทั้งในด้านของค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนด้านทรัพยากร การให้การช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการต่าง ๆ จากหัวหน้างานและค่านิยมองค์กรเพื่อให้เกิดการร่วมมือ นโยบาย องค์กร (Organization Policy) หมายถึง แนวทางกว้าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการร่วมมือประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีเหตุผลของบุคคลจำนวนหนึ่ง เพื่อให้บรรลุ ความประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่มีอยู่ร่วมกัน อย่างชัดเจน ด้วยวิธีแบ่งแรงงานและหน้าที่ ตามสายงานที่กำหนดลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation for work) หมายถึง ความรู้สึกที่ทำให้พนักงานกลุ่ม Generation Y มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานกลุ่ม Generation Y ต่อองค์กรในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับองค์กร

ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย (The nature of the assignment) หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่อนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการได้

ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร (Intention remains in the organization) หมายถึง การแสดงความรู้สึกนึกคิดของพนักงานกลุ่ม Generation Y ที่แสดงเจตนาที่จะยังคงทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป โดยได้รับการตอบสนองตามความต้องการด้วยความตั้งใจ โดยไม่มีการวางแผนการลาออกจากงานหรือองค์กร

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Employee Generation Y) หมายถึง พนักงานที่เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถ เป็นกำลังหลัก ทำงานได้หลากหลายและมีประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีในเขต กรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง (Sample survey research) เครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้แบบสอบถามที่นำเสนอในรูปแบบออนไลน์ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ขนาด

ตัวอย่าง จำนวน 510 คน (Comrey and Lee, 1992) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) ผู้วิจัยใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามกฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb)

การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความตรงเชิงเนื้อหาเรียบร้อยแล้วไป

ทดสอบหาความเชื่อมั่นกับพนักงานกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach’s alpha coefficient (Cronbach, 1974) ได้เท่ากับ 0.7

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 510 คน แสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	117	22.94
หญิง	393	77.06
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	64	12.55
26 – 30 ปี	131	25.69
31 – 35 ปี	172	33.71
36 – 40 ปี	65	12.75
41 – 45 ปี	36	7.06
46 ปีขึ้นไป	42	8.24
สถานภาพสมรส		
โสด	347	68.04
สมรส	84	16.47
แยกกันอยู่	46	9.02
หย่าร้าง/หม้าย	33	6.47
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	129	25.29
ปริญญาตรี	324	63.53
ปริญญาโท	52	10.20
ปริญญาเอก	5	0.98



ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	80	15.69
20,001 – 30,000 บาท	210	41.18
30,001 – 40,000 บาท	127	24.90
40,001 – 50,000 บาท	61	11.93
สูงกว่า 50,000 บาทขึ้นไป	32	6.30
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	123	24.12
2-5 ปี	209	40.98
6-9 ปี	110	21.57
ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	68	13.33
งานที่รับผิดชอบ		
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	52	10.20
ด้านบัญชี/การเงิน	44	5.61
ด้านทรัพยากรมนุษย์	66	12.94
ด้านการตลาด/การขาย	238	46.67
ด้านจัดซื้อ/ส่งออก/นำเข้า	76	14.90
ด้านธุรการ/อื่น ๆ	34	6.67

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในองค์กร

ตารางที่ 2 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
การสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กร (Perceived Organizational Support – pos)			
ด้านปฏิบัติงาน (Operation – OS1)	4.57	0.649	มากที่สุด
ด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Knowledge and opportunities – OS2)	4.63	0.472	มากที่สุด
ด้านการเอาใจใส่ขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Regarding the organization's attention – OS3)	4.55	0.441	มากที่สุด
ด้านการเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน (Value of operations – OS4)	4.62	0.512	มากที่สุด
ภาพรวม	4.59	0.399	มากที่สุด
นโยบายขององค์กร (Organization policy -OP)			
แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation for work)			
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Success – MO1)	4.59	0.573	มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Respected -MO2)	4.44	0.693	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility – MO3)	4.43	0.623	มากที่สุด
ด้านสถานะทางอาชีพ (Career – MO4)	4.68	0.526	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Stability -MO5)	4.44	0.681	มากที่สุด
ภาพรวม	4.52	0.551	มากที่สุด

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ความผูกพันต่อองค์กร (employee engagement – EG)	4.53	0.501	มากที่สุด
ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย (Satisfaction with the work assigned –ST)	4.44	0.462	มากที่สุด
ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร (Intention remains in the organization – SC)	4.37	0.382	มากที่สุด

1. การสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กรประกอบด้วย

1.1 ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กรต่อการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมเฉลี่ยที่ 4.57

1.2 ด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กรต่อด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมเฉลี่ยที่ 4.63

1.3 ด้านการเอาใจใส่ขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กรต่อด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมเฉลี่ยที่ 4.55

1.4 ด้านการเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กรต่อการเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมเฉลี่ยที่ 4.62

2. นโยบายองค์กร พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยรวมเฉลี่ยที่ 4.51

3. แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

3.1 ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล พบว่า แรงจูงใจในงานต่อด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยรวมเฉลี่ยที่ 4.59

3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในงานต่อการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยรวมเฉลี่ยที่ 4.44

3.3 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในงานต่อด้านความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยรวมเฉลี่ยที่ 4.43

3.4 ด้านสถานะทางอาชีพ พบว่า แรงจูงใจในงานต่อด้านสถานะทางอาชีพ มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยรวมเฉลี่ยที่ 4.68

3.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในงานต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยรวมเฉลี่ยที่ 4.44

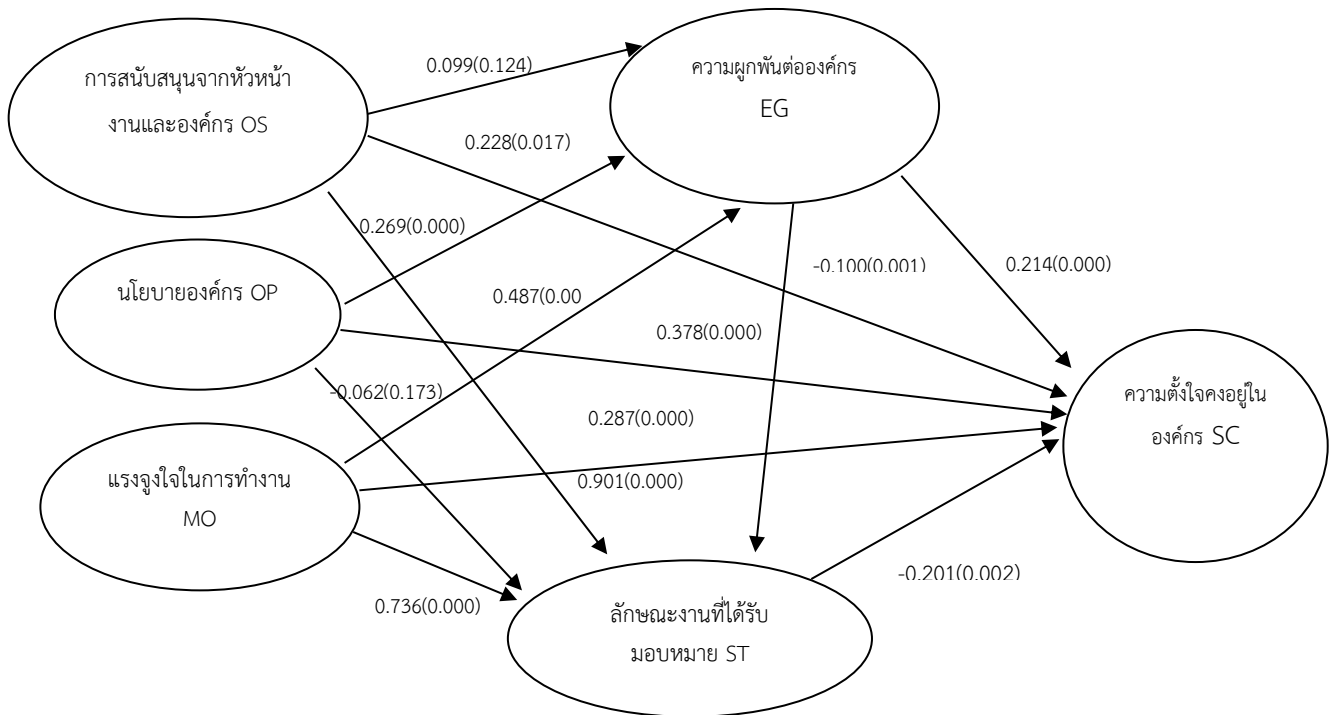
4. ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยรวมเฉลี่ยที่ 4.53

5. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายพบว่า

มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
โดยรวมเฉลี่ยที่ 4.44

ระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยรวม
เฉลี่ยที่ 4.37

6. ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร พบว่า มี



ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เส้นทาง

- หมายเหตุ 1. ตัวเลขกำกับเส้นทางระหว่างตัวแปรแฝง เรียกว่า สัมประสิทธิ์เส้นทาง
2. ตัวเลขที่อยู่ในวงเล็บ หมายถึง ค่า t statistic
3. นัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์เส้นทางพิจารณาได้จากค่า
- ถ้า t statistic มากกว่า 1.96 แสดงว่ามีความสำคัญที่ระดับ 0.05
- ถ้า t statistic มากกว่า 2.58 แสดงว่ามีความสำคัญที่ระดับ 0.01

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

	สมมติฐาน	สัมประสิทธิ์เส้นทาง	t	ผลลัพธ์
H1	การสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.099	0.124	ไม่สนับสนุน
H2	การสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร	0.229	0.017**	สนับสนุน
H3	การสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	0.269	0.000**	สนับสนุน
H4	นโยบายองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.467	0.000**	สนับสนุน
H5	นโยบายองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.378	0.000**	สนับสนุน
H6	นโยบายองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	0.062	0.179	ไม่สนับสนุน
H7	แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.297	0.000**	สนับสนุน
H8	แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร	0.901	0.000**	สนับสนุน
H9	แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	0.736	0.000**	สนับสนุน
H10	ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร	0.100	0.021*	สนับสนุน
H11	ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	0.201	0.002**	สนับสนุน
H12	ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร	0.214	0.000**	สนับสนุน

Significant level * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity)

Construct	CR	R^2	AVE	Cross construct correlation					
				EG	MO	OP	OS	SC	ST
EG	0.904	0.709	0.654	0.809					
MO	0.943	N/A	0.599	0.805	0.774				
OP	0.909	N/A	0.589	0.825	0.884	0.767			
OS	0.874	N/A	0.582	0.775	0.898	0.861	0.763		
SC	0.890	0.643	0.731	0.675	0.776	0.644	0.717	0.855	
ST	0.912	0.723	0.721	0.650	0.842	0.737	0.799	0.601	0.894
ค่าเฉลี่ย (average)	0.905	0.691	0.744						

หมายเหตุ : GoF = 0.502

จากตารางที่ 4 พบว่า $\sqrt{AVE}$ ที่สนใจมีค่าสูงกว่า Cross Construct Correlation ทุกค่าในสตรัมเดียวกัน แสดงว่ามาตรวัดมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกในทุก Construct ที่สามารถวัดความเที่ยงตรงในกลุ่มเดียวกันได้ และไม่ข้ามกลุ่มไปตัวแปรอื่น และพบว่า CR มีค่าสูงกว่า 0.70 ทุกค่า และ R^2 มีค่าสูงกว่า 0.50 แสดงว่ามีค่าในระดับกลาง และมาตรวัดมีความเชื่อถือได้ (Ringle & Sarstedt, 2016)

สำหรับการวิเคราะห์ดัชนีวัดความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม (Goodness of Fit-GoF) คือ สมการโครงสร้างและสมการมาตรวัดมีความเที่ยงตรงเพียงใด พบว่าโครงสร้างตัวแบบมีความเที่ยงตรงในภาพรวมเท่ากับ 0.502 แสดงว่าตัวแบบมีคุณภาพเชิงพยากรณ์ (prediction performance) ในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าความผันผวนเฉลี่ย (AVE) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.744 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.582-0.731 แสดงว่า ตัวแปรแฝงสามารถสะท้อนพฤติกรรมสู่ตัวชี้วัดได้ดี และตัวแบบมีความน่าเชื่อถือ (CR) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.905 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.874-

0.943 แสดงว่ามีตัวแปรสมการเส้นทางที่สามารถพยากรณ์ตัวชี้วัดของตัวแปรตามเส้นทางได้ดี กล่าวโดยสรุปได้ว่า เป็นตัวแบบที่มีคุณภาพในระดับดี

สำหรับ Goodness of Fit (GoF) หรือความดีของแบบจำลองทางสถิติเป็นการวัดในภาพรวมทั้งหมด คือ ทั้งโครงสร้าง และสมการมาตรวัด GoF = 0.502 อยู่ในระดับมาก (Substantial) (VinZi et.al., 2010) ผลงานวิจัยนี้จึงยืนยันได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (OS) นโยบายองค์กร (OP) แรงจูงใจในการทำงาน (MO) ที่ดี ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร (SC) ของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกรุงเทพมหานคร

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร หมายความว่า การ

สนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กรไม่ส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครแต่ส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นักเกษม และ เจษฎาลักษณ์ (2562) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กร พบว่าผลการควบคุมขององค์กรกับการทำงานอิสระ โดยที่การสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กรส่งผลด้านลบจากการขาดการสนับสนุนจากองค์กรต่อความมุ่งมั่นทางอารมณ์ของพนักงาน การขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างคุณค่าในการทำงานของพนักงาน แต่ส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เกิดจากการสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กรส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยความตั้งใจในการหมุนเวียนการทำงานซึ่งเป็นกระบวนการทางความคิดในการวางแผนและไม่ปรารถนาที่จะลาออกจากงาน รวมถึงความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความภักดีและการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานที่มีต่อองค์กรจะส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานได้มากขึ้น และส่งผลทางตรงต่อลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร หมายความว่า ผลการศึกษาการสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กรส่งผลทางตรงต่อลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ Inuwa, (2016) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร และสามารถเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

ในส่วนของตัวแปรนโยบายองค์กรส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร หมายความว่า นโยบายองค์กรส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ Chiemek et al. (2018) ศึกษาการตรวจสอบผลกระทบของนโยบายองค์กรที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทด้านการผลิตในประเทศไนจีเรีย พบว่า การที่องค์กรมีการกำหนดนโยบายที่ดีจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีความราบรื่น ไม่มีอุปสรรค

การให้พนักงานทุกคนที่เกี่ยวข้องในการทำงานได้ร่วมกำหนดนโยบายหรือการทบทวนนโยบายขององค์กรจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น ส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร หมายความว่า นโยบายองค์กรส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ Sumathi (2013) ที่ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในงานของพนักงานหรือลาออกจากองค์กรของพนักงานบริษัท โดยที่ปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในงานของพนักงานหรือลาออกจากองค์กรของพนักงานบริษัทคือปัจจัยนโยบายองค์กรที่สำคัญและ

ชัดเจน เพราะทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร

นโยบายองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร หมายความว่า นโยบายองค์กรไม่ส่งผลทางตรงต่อลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร แต่ส่งผลทางอ้อมต่อองค์กร สอดคล้องกับ Khalil-Ur et al. (2017) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานพบว่า นโยบายองค์กรไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแต่เป็นปัจจัยด้านสุขอนามัยและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน แต่ส่งผลทางอ้อมต่อองค์กรเช่นกัน

แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ Fazna & Zubai (2016) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษาผู้ให้บริการเครือข่ายโทรคมนาคมที่ตั้งอยู่ในเกาะมัลดีฟส์ พบว่าการวัดความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกัน บทบาทงาน การจัดการองค์กร การเรียนรู้ การพัฒนา และการจูงใจ ปัจจัยที่สามารถจูงใจให้พนักงานทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องวัดปัจจัยการทำงานเป็นทีมจึงจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ Faisal et al. (2017) ที่ศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจพนักงานต่อความผูกพันในองค์กร พบว่าแรงจูงใจในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการประกอบอาชีพเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้พนักงานระดับแนวหน้าของร้านค้าปลีกในประเทศจอร์แดนสามารถปฏิบัติงานและคงอยู่ในงานได้นานกว่าปัจจัยอื่น ๆ

แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลทางตรงต่อลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ Noor & Zainordin. (2018) ที่ศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาด้านการสำรวจ พบว่าสิ่งจูงใจที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานของบริษัทมากที่สุด คือสิ่งจูงใจด้านค่าตอบแทน เช่น ค่าตอบแทนประเภทเงินเดือน โบนัส รองลงมาจะเป็นค่าตอบแทนด้านการได้รับการชื่นชมจากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงานต่อผลงานของพนักงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร หมายความว่า ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

สอดคล้องกับ Garima & Megha. (2013) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาเฉพาะภาคการผลิตพบว่าความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่สำคัญสามารถทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้พนักงานหรือแรงงานในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่ตั้งใจทำงานในองค์กรต่อไปโดยไม่ลาออก ซึ่งเป็นผลมาจากความผูกพันที่มีต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ Gaurav et al. (2017) ที่ศึกษาผลกระทบด้านความผูกพันของพนักงานต่อความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองได้ทำและต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กร และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ Patro (2014) ที่ศึกษาผลกระทบด้านความผูกพันของพนักงานต่อผลผลิตขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่ประกอบด้วย การตั้งใจ การมีส่วนร่วมและ

ความพึงพอใจในงานทำให้พนักงานมีความต้องการทำงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส 2019 ในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษา พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ในลำดับแรก ๆ คือการได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จึงจะทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และพนักงานมีความสุขกับการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ตนเองทำงาน และยังในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส 2019 ที่เป็นช่วงสถานการณ์ที่มีความเปราะบางค่อนข้างมากกับทั้งตัวองค์กรและพนักงานกลุ่ม Generation Y ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรสามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานเพื่อเพิ่มความตั้งใจและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานในองค์กรของตนเองได้เป็นอย่างดี และถ้าเป็นช่วงสถานการณ์ปกติยังสามารถลดอัตราการเข้าออกงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y รวมถึงการบำรุงรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและทำประโยชน์ต่อองค์กรไว้ได้นานที่สุด

2. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเห็นได้ว่าประเด็นขอบเขตหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายที่ระบุไว้ใน Job Descriptions มีระดับมากที่สุด เนื่องด้วยพนักงานกลุ่ม Generation Y ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนที่ชอบเลือกสรร ชอบความเป็นมาตรฐาน มีความเป็นสากล และมักสืบทาดข้อมูลรอบด้านเพื่อศึกษารายละเอียดต่าง ๆ ของงาน ซึ่งส่งผลต่อการทำงานด้วยว่า จะสรรหาข้อมูลในการทำงานอย่างดีที่สุดที่จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วได้อย่างไร ดังนั้นความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ในประเด็นดังกล่าวจะส่งผลให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรได้นานที่สุด เพราะพนักงานจะทราบขอบเขตมาตรฐานหน้าที่งานของตนเอง จะตั้งใจทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย รวมถึงงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และมีระเบียบแบบแผนมาตรฐานที่แน่นอนชัดเจนจะส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน

3. ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ได้มีแต่ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่ยังมีปัจจัยการสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กร นโยบายองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและองค์กรสามารถควบคุมและบริหารจัดการได้ นอกจากนี้การที่พนักงานกลุ่ม Generation Y ได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนเองได้มากที่สุด เช่น จังหวะเวลาของการเติบโตในสายงาน พวกเขาพร้อม

จะทำงานหนักหากพวกเขารู้ว่างานที่ทำอยู่จะทำให้ตัวเองไปได้ไกล และการที่พนักงานกลุ่ม Generation Y ได้เข้ามาทำงานในองค์กรหรือเข้าสู่อาชีพที่ตนเองต้องการแล้วส่วนใหญ่จะไม่เปลี่ยนองค์กรหรือเปลี่ยนอาชีพไปง่าย ๆ และนั่นเป็นสัญญาณว่าพนักงานกลุ่มนี้จะยังตั้งใจคงอยู่ในองค์กรต่อไปนั่นเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านแรงผลักดันต่อการสร้างสรรค์ผลงานที่ให้เห็นเป็นรูปธรรม และมีความยั่งยืนมากกว่าการคำนึงแต่มาตรฐานการทำงานเพียงอย่างเดียวเพราะพนักงานกลุ่ม Generation Y ในไม่ช้าก็ต้องถูกแทนที่ด้วย Generation Z ที่มาพร้อมกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เรียกว่าอยู่ในยุคดิจิทัลก็ว่าได้ โดยที่สิ่งต่าง ๆ บนโลกกำลังถูกเปลี่ยนแปลงทั้งรูปแบบ วิธีการ ที่มาจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเรื่องทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มคน Generation Z กับปัญหาการลาออกจากงานที่ในอนาคตมีแนวโน้มจะสูงขึ้นหลายเท่าตัว

2. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อจำกัดด้านการเก็บข้อมูล โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในช่วงเวลาเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อโคโรนาไวรัสสายพันธุ์ใหม่ที่ทำให้เกิดโรคโควิด-19 และมีผลกระทบต่อการดำรงชีพของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ ในทุกช่วงอายุการที่พนักงานต้อง Work From Home (WFH) ความหมายคือ “การทำงานที่บ้าน” จึงทำให้ผู้วิจัยอาจได้ข้อมูลที่ยังไม่ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการเนื่องจากต้องสื่อสารแบบทางเดียว (One way communication)

3. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ จึงควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

References

- Al-Madi, F. N., Husam, A., Fayiz, S., & Dia, Z. (2017). The impact of employee motivation on organizational commitment. *European Journal of Business and Management*, 9(15), 134-145.
- Chiemেকে, K. C., Hapriza, B. A., & Syaharizatul, N. B. M. (2018). Investigating the impact of organizational policy towards quality of work life on employee engagement in manufacturing company Nigeria. *European Journal of Economics and Business Studies*, 4(2), 141-152.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Lawrence Erlbaum.
- Cowden, T. L., & Cummings, G. G. (2012). Nursing theory and concept development: A theoretical model of clinical nurses' intentions to stay in their current positions. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1646-1657.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essential of psychological testing*. Harper & Row.
- Department of Disease Control. (2563). *Coronavirus disease 2019 prevention and control guide for people*. Agricultural Cooperative Association of Thailand Printing House.
- Fakh, I. M., Akter, T., & Ruhul, A. M. (2016) the impact of promotion on job satisfaction: A study on private university teachers in Bangladesh. *Society & Change*, 13(2), 71-86
- Fazna, M., & Zubai, R. H. (2016). Factors influencing employee engagement: A study on a telecommunication network provider in Maldives. *International Journal of Accounting & Business Management*, 4(1), 50-64.
- Garima, M., & Megha, S. (2013). Organizational commitment and job satisfaction: A study of manufacturing sector. *Tirpude's National Journal of Business Research (TNBJR)*, 4(1), 129-143.
- Gaurav, J., Ravindra, P., & Shib, K. (2017). Impact of employee engagement on job satisfaction and motivation. *International Journal of Management*, 22(1), 68-78.
- Inuwa, M. (2016). Impact of job satisfaction on performance of non-academic staff of Bauchi State University Gadau: The moderating effect of physical working environment. *IIARD International Journal of Economics and Business Management*, 2(8), 60-77.

- Kerdmanee, B., Thamthaweethikul, S., Wachirasurong, Y., Sukbot, B., & Teekhasub, S., (2563). Concepts and directions for solving the COVID-19 problem. *Advance Science Journal*, 20(1), 1-12.
- Khalil-Ur R., Malik, M. Y., Makinde, O. D., & Malik, A. A. (2017). A comparative study of nanofluids flow yields by an inclined cylindrical surface in a double stratified medium. *The European Physical Journal Plus*, 132(10), 427.
- Nakkasem, W., & Jesadalak, W. (2562) The Influence of job characteristics and organizational climate together with perceived supervisor support and organizational support through in – role job performance affecting organizational commitment of support staff in state university. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, Vol. 12(2), 383-410.
- Noor, S.N.A.M., & Zainordin, N. (2018). *The Impact of Motivation on job satisfaction in a quantity surveying consultant firm*. Proceeding International Conference on Global Business and Social Sciences (ICGBSS 2018) 13 & 14 October 2018 The Everly Putrajaya Malaysia, 265-276.
- Patro, C.S. (2014). A study on the impact of employee retention policies on organisation productivity in private sector. *International Journal of Asian Business and Information Management*, 5(3), 48-63.
- Pongsiri, N. (2552). *Creating happiness at work*. SE-EDUCATION Public Company Limited
- Ratcharak, P. (2555). Personality factors influencing job characteristics and achievement motivation in Generation Y: Case study of workers in government sectors and private sectors of Thailand. *WMS Journal of Management*. 1(1), 29-45.
- Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). Gain more insight from your PLS-SEM results: The importance-performance map analysis. *Industrial Management & Data Systems*, 116(9), 1865–1886.
- Sumathi, N. (2013). Influences of organisation factors on employee decision to stay or leave an organisation. *International Journal of Management and Business Studies*. 18(12), 693-698.
- VinZi, V. E., Chin, W. W., Henseler, J. & Wang, H. (2010). *Handbook of partial least squares concepts, methods and applications*. Springer Heidelberg Dordrecht