

ทัศนคติของความรักใคร่ในองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงาน Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

Attitude of Workplace Romance Affecting Job Performance and Employee Engagement of Gen Y Employees in Bangkok Metropolitan

ดวงใจ เลิศปัญญาสุข¹ และทวีศักดิ์ กฤษเจริญ²
Duangjai Lertpanyanuch and Taweesak Kritjaroen

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของความรักใคร่ในองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงาน Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณที่น้อยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า ความรักใคร่แนวราบและความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่นส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเท่านั้น การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว เนื่องจากองค์กรสามารถนำองค์ความรู้และผลการวิจัยที่เกี่ยวกับความรักใคร่ในองค์กรไปใช้ออกแบบกฎระเบียบ แบบแผน หรือวิธีปฏิบัติในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

คำสำคัญ: ความรักใคร่ในองค์กร ความรักใคร่แนวราบ ความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชา ความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่น ผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร

¹นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจัดการ คณะบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กรุงเทพฯ

MBA's degree student in Management, Graduate School of Management and Innovation, King Mongkut's University of Technology Thonburi, Bangkok.

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาการบริหารจัดการองค์กร คณะบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กรุงเทพฯ

Assistant Professor, Organization Management Program, Graduate School of Management and Innovation, King Mongkut's University of Technology Thonburi, Bangkok.

Corresponding e-mail: taweesak.kri@kmutt.ac.th

Abstract

The purpose of this research was to study the attitude of workplace romance affecting job performance and employee engagement of Generation Y employees in Bangkok Metropolitan. Questionnaires were used to collect data from 400 Generation Y employees in Bangkok. Descriptive statistics included percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics was Multiple Regression Analysis, at the 0.05 level of statistical significance. The research findings indicate that both lateral romance and hierarchical romance have significantly influence on both job performance and employee engagement, while romance involved married employees has an influence only to job performance. This research will finally benefit for human resources management

Keywords: *Workplace romance, Lateral romance, Hierarchical romance, Romance involving married employees, Job performance, Employee engagement*

บทนำ

ปัญหาอย่างหนึ่งซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันที่หลายองค์กรประสบปัญหาก็คือ ความรักใคร่ในองค์กร ซึ่งจะเกิดขึ้นกับทุกองค์กร เมื่อพนักงานใช้ชีวิตทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลานานๆ จากการทำงานร่วมกัน จนทำให้เกิดความสัมพันธ์ขึ้น ซึ่งความรักเป็นสิ่งสำคัญที่อยู่ในจิตใจตั้งแต่วัยเด็กจนถึงการพัฒนาความรัก วัยหนุ่มสาว เกิดจากการอยู่ร่วมกัน ทั้งในกลุ่มสังคมเล็ก และในกลุ่มสังคมใหญ่ ย่อมมีการพึงพาอาศัย เกื้อกูลกัน ทำให้มนุษย์ควรตระหนักว่าการกระทำต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะมีผลกระทบต่อเป็นไปในทิศทางที่เดือดร้อนหรือไม่ และจะทำให้คนรอบข้างเป็นทุกข์หรือไม่ เราควรมีความรักให้กันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (ณัฐมา ชันติธรรมกุล. 2553) สำหรับความใคร่ จะเป็นความต้องการ ความคาดหวัง การอยากเอาชนะ ซึ่งอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล ความใคร่ มักก่อให้เกิดความหึงหวง มุ่งหวังประโยชน์ส่วนตัว (วิทยา นาควัชระ. 2537) ดังนั้น เมื่อทั้งความรักและความใคร่ มาเกี่ยวเนื่องกันแล้ว ความรักใคร่จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ และนักวิจัยต่างหาคำตอบให้กับเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง ในปัจจุบัน ความรักใคร่ในองค์กร (Workplace Romance) เป็นสิ่งที่น่าสนใจ ซึ่งนักวิจัยให้ความสนใจและศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความรักใคร่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Pierce and Aguinis. 2009)

จากผลการสำรวจของบริษัทที่ปรึกษาชั้นนำระดับโลก PwC พบว่าสภาพการทำงานขององค์กรในอนาคตอันใกล้จะมีพนักงานกลุ่ม Gen Y มีสัดส่วนถึงร้อยละ 80 ของแรงงาน แสดงให้เห็นว่า ในอนาคตแต่ละองค์กรจะมีพนักงานกลุ่มนี้เป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ และก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต ซึ่งลักษณะของกลุ่ม Gen Y จะมีลักษณะเฉพาะที่เป็นปัญหาที่องค์กร อย่างเช่น การไม่ทุ่มเทกับงาน เปลี่ยนงานบ่อย และกลุ่มเหล่านี้เองจะเป็นตัวแปรสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร (PwC Consulting. 2013) หากปัจจุบันเราเตรียมรับมือกับปัญหาของความรักใคร่ในองค์กร พร้อมกับการรับมือการหลั่งไหลของพนักงานกลุ่ม Gen Y เข้ามาทำงานในองค์กรในอนาคต ก็อาจลดทอนปัญหาที่เกิดขึ้นได้บ้าง ซึ่งการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงาน ถือเป็นเรื่องใหม่ของนักทรัพยากรมนุษย์ เป็นงานที่ทรัพยากรมนุษย์ไม่คุ้นเคยและมีความท้าทาย ในประเทศไทย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรักใคร่ในที่ทำงานยังคงมีจำกัด ยังไม่มีผลงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงผลกระทบของความรักใคร่ในที่ทำงานในบริบทของวัฒนธรรมไทยมากนัก อย่างไรก็ตามพื้นที่ที่เหมาะสมในการศึกษาเรื่องความรักใคร่ในองค์กรสำหรับประเทศไทย คือ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเมืองหลวงและศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของประเทศ ถือได้ว่าเป็นจังหวัดที่มีประชากรในวัยทำงานสูงที่สุดของประเทศ และมีความหลากหลายในมิติของเพศ อายุ และพฤติกรรมทางสังคม

ความรักเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ อันเป็นความรู้สึกทางจิตใจ ซึ่งมนุษย์อาจมีเกิดขึ้นได้ ไม่อาจบังคับกันได้ การยอมรับความรู้สึก โดยไม่ตัดสินถูกผิด เป็นสิ่งที่สมควรกระทำต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน โดยเป็นคนละส่วนกับการยอมรับหรือไม่ยอมรับการกระทำอันเกิดจากพฤติกรรมที่สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องหรือขัดต่อกฎหมายและศีลธรรมอันดีของประชาชน ดังนั้น โครงการวิจัยนี้จึงมีคุณค่าในการร่วมสร้างแบบแผนวัฒนธรรมความประพฤติอันดี การมีวินัยในการปฏิบัติตนของบุคลากรในองค์กร โดยไม่บังคับจิตใจกัน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษา “ทัศนคติของความรักใคร่ในองค์กร (Workplace Romance) ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) กลุ่ม Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร” ทั้งนี้ผลงานวิจัยมีประโยชน์สำหรับผู้กำลังมีความรักใคร่ในองค์กร และเป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลขององค์กร นอกจากนี้ ยังช่วยกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการด้านความรักใคร่ในองค์กร ตลอดจนเพื่อให้ส่วนงานบริหารงานบุคคลได้รู้เท่าทัน พร้อมทั้งหาแนวทางป้องกันและจัดการกับปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งหากองค์กรมีกระบวนการในการรับมือที่ดี ก็สามารถเชื่อได้ว่าบุคลากรจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับความรักใคร่ในองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงาน Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ความรักใคร่ในองค์กรส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y
2. ความรักใคร่ในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen Y

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่ม Gen Y ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

ความรักใคร่ในองค์กร (Workplace Romance) หมายถึง ความสัมพันธ์ร่วมกัน (Consensual Relationship) ระหว่างคนสองคนที่ทำงานในองค์กรเดียวกัน และต่อมาก่อเกิดความสัมพันธ์ทางเพศขึ้น (Powell and Foley, 1998) โดยเมื่อพนักงานทั้งสองคน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดในที่ทำงาน จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่โรแมนติก ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับความหลงใหล การสื่อสาร ความรัก ความเคารพ รวมถึงความพึงพอใจทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกาย และเกิดการออกเดทกันมากที่สุด (Hatfield, 2014) นอกจากนี้ ความรักใคร่ในองค์กร อาจมีการรับรู้ของบุคคลที่สามเกี่ยวกับความ

สัมพันธ์ระหว่างคนสองคนที่เป็นสมาชิกในองค์กรเดียวกัน มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางเพศ เริ่มความสัมพันธ์ตั้งแต่คบหาจนถึงขั้นแต่งงานกันในที่ทำงาน (จิระพงศ์ เรืองกุล. 2559) จึงสรุปได้ว่าความรักใคร่ในองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคนสองคน ที่ทำงานในองค์กรเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์พัฒนาขึ้นมากกว่าฉันทมิตร และรับรู้ได้โดยบุคคลที่สาม เป็นการสื่อสารความรักใคร่ออกมาให้เห็นจากทางพฤติกรรม เชิงความเสนาหาทางเพศ

Lickey et al (2009) แบ่งความรักใคร่ในองค์กรออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) ความรักใคร่แนวราบ (Lateral Romance) หรือ ความรักใคร่ประเภทระดับเดียวกัน (Employee Peer to Peer Workplace Romance) (Beatrice et al, 2011) จะเป็นลักษณะระหว่างพนักงานที่ทำงานระดับเดียวกัน หรือตำแหน่งไม่ต่างกันมาก ซึ่งเกิดจากความใกล้ชิดการทำงานเป็นทีมเดียวกัน หรืองานที่เกี่ยวข้องกัน มีพื้นฐานความชอบ ทัศนคติ การศึกษา ประสบการณ์การทำงานคล้ายกัน ซึ่ง Beatrice et al (2011) ให้ความเห็นว่าการรักใคร่ของพนักงานในฝ่ายเดียวกันมีมากกว่าพนักงานที่ทำงานต่างฝ่ายกัน

2) ความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชา (Hierarchical Romance) หรือ ความรักใคร่ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา (Supervisor and Subordinate Workplace Romance) (Beatrice et al. 2011) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะเป็นระหว่างระดับผู้บริหาร ระดับบังคับบัญชา กับระดับปฏิบัติการ พนักงานทั่วไป ผลการศึกษาของ Beatrice et al (2011) เห็นว่าการรักประเภทนี้มีโอกาสเกิดขึ้นเกือบครึ่งขององค์กร

3) ความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่น (Romance Involving Married Employees) หรือ ความรักใคร่ระหว่างคนใดคนหนึ่งมีคู่สมรสแล้ว (Workplace Romance when One or Both Employees are Married) และอาจหมายถึงความรักใคร่รักร่วมเพศ (Beatrice et al. 2011) เป็นความรักใคร่ที่พัวพันไปยังพนักงานที่มีการสมรสกันแล้ว ความรักประเภทนี้จะทำให้เกิดผลกระทบเชิงลบ โดยเฉพาะชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร

Campbell (1990), Borman and Motowidlo (1993) และ Chan and Schmitt (2002) ได้กล่าวถึงนิยามของผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) หมายถึง กลุ่มของพฤติกรรมของบุคลากรที่ได้แสดงออกมาทั้งในด้านบวกและลบ ที่ส่งผลการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดย Borman and Motowidlo (1993) ได้แบ่งพฤติกรรมสำหรับผลการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) ผลการปฏิบัติงานในเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย (Task Performance) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ได้ถูกกำหนดไว้ในเอกสารพรรณนาลักษณะงาน (Job Description) ความสามารถในการทำงานที่เฉพาะ (Job-Specific Task Proficiency) ความสามารถในการทำงานที่ไม่เฉพาะ (Non-Job-Specific Task Proficiency) ความสามารถในการสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษรและด้วยวาจา (Written and Oral Communications) ความสามารถในการแสดงถึงความพยายาม (Demonstrating effort) ความสามารถในการให้น้อยอยู่ในระเบียบวินัย (Maintaining Personal Discipline) ในปัจจุบัน ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเนื้องาน มีชื่อเรียกอีกชื่อว่า ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (In-role Performance)

2) ผลการปฏิบัติงานตามบริบทของงาน (Contextual Performance) หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่หลักที่ตนเองได้รับมอบหมายโดยแบ่งเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือหน้าที่ (Extra-role Behavior) และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational

Citizenship Behavior) หรือพฤติกรรมที่ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ โดยผ่านด้านจิตใจ สังคมและบริบทการทำงานต่างๆ ในองค์กร เช่น การอาสาทำงานที่นอกเหนือจากที่ได้รับผิดชอบมาทำ หรือการช่วยเหลือ ประสานงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ในปัจจุบันผลการปฏิบัติงานตามบริบทของงานมีชื่อเรียกอีกชื่อว่า ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือตามบทบาทหน้าที่หลัก (Extra-role Performance) Mercer (2007) บริษัทที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการระดับโลก ได้อธิบายถึงแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าการวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นการชี้วัดปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถขององค์กรซึ่งมีการพัฒนาเป็นลำดับ โดยเริ่มจากการใช้ตัวชี้วัด “ความพึงพอใจ” (Satisfaction Moral) ต่อมาพัฒนาเป็น “แรงจูงใจ” (Motivation) พัฒนาเป็น “ความผูกพัน” (Commitment) และตัวชี้วัด “ความผูกพันต่อองค์กร” (Engagement) ตามลำดับ โดยงานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Hewitt (2004) คือ

1) Say การพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวก หมายถึง เป็นการพูดถึงองค์กรในแง่บวกกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานทั่วไป และกับองค์กรอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับเรา หรือการที่พนักงานในองค์กรแนะนำองค์กรให้เพื่อนหรือคนรู้จักเข้ามาปฏิบัติงาน

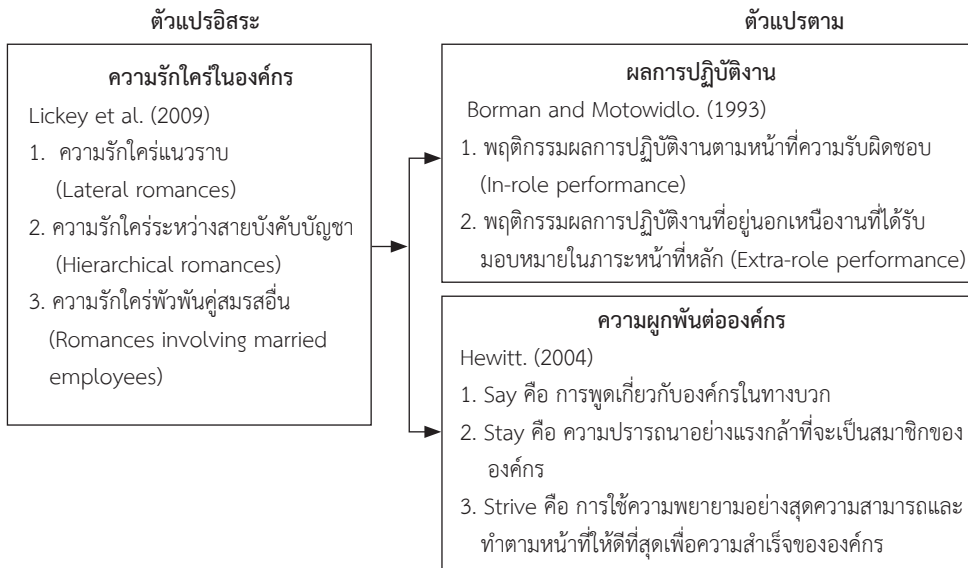
2) Stay ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการคิดลาออกจากองค์กรจะเป็นสิ่งที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อย และต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการทำให้พนักงานลาออกจากองค์กร

3) Strive การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกที่ตั้งใจทุ่มเททำงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยที่องค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานทำงานได้อย่างดีที่สุด และองค์กรสามารถจูงใจให้พนักงานทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

จากการทบทวนผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับความรักใคร่ในที่ทำงาน พบว่าความรักใคร่ในองค์กรก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในระยะยาวของคนสองคนที่เกิดขึ้นในองค์กรจนถึงขั้นแต่งงาน (Pierce et al. 2008) และสามารถทำให้ผลการปฏิบัติงานของคนทั้งสองคนสูงขึ้น อีกทั้งยังทำให้การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรมีเพิ่มมากขึ้น (Pierce and Aguinis. 2003) ตรงกันข้ามกับความรักใคร่ในองค์กรที่ส่งผลต่อการประพฤติดิจริยธรรม (Powell and Foley. 1998) ทำให้เกิดการขาดงานทำงานในหน้าที่ได้ไม่เต็มที่ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานลดต่ำลง (Pierce et al. 2008) และผลงานวิจัยในประเทศไทยของ จิระพงศ์ เรืองกุล (2559) ได้ทำการศึกษาสภาพความรักใคร่ในองค์กรขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย ศึกษาที่มาผลกระทบ และการจัดการ พบว่า ความรักใคร่ในองค์กรเป็นเรื่องที่พบได้โดยทั่วไป และเป็นความรักใคร่แนวราบมากที่สุดที่มักเกิดขึ้นกับพนักงานต่างแผนก ที่มาของความรัคนั้นจะเกิดจากความใกล้ชิด ทัศนคติ ผลกระทบจะมีทั้งด้านบวกและลบ โดยจะมีการจัดการทางด้านความรักของแต่ละองค์กรแตกต่างกัน

กรอบความคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดสำหรับงานวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จะสำรวจกลุ่มประชากรในช่วงเจนเอเรชั่นวายที่อยู่ในช่วงเกิด พ.ศ. 2521-2540 ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน 1,616,346 คน (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2559) ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 28.42 ของประชากรทั้งหมดในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็นเพศชาย 788,663 คน คิดเป็นร้อยละ 48.79 และเพศหญิง 827,683 คิดเป็นร้อยละ 51.21 ของประชากรทั้งหมด โดยกำหนดขนาดตัวอย่างที่ 400 ตามสูตรการคำนวณของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากนั้นใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากเลือกเขตใดเขตหนึ่ง เป็นตัวแทนของกลุ่มการปกครอง ดังนั้นจะได้หนึ่งเขตจากหนึ่งกลุ่มการปกครอง โดยได้ผลดังนี้ กลุ่มกรุงเทพมหานคร สุ่มตัวอย่างได้ เขตดินแดง กลุ่มกรุงเทพใต้ สุ่มตัวอย่างได้ เขตสาทร กลุ่มกรุงเทพเหนือ สุ่มตัวอย่างได้ เขตจตุจักร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก สุ่มตัวอย่างได้ เขตบางกะปิ กลุ่มกรุงเทพมหานคร สุ่มตัวอย่างได้ เขตธนบุรี และกลุ่มกรุงเทพมหานคร สุ่มตัวอย่างได้ เขตทุ่งครุ ทั้งนี้จะกระจายให้ครอบคลุมถึงทุกอาชีพเพื่อความหลากหลายของข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทำการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 ท่าน โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จะต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ในแต่ละข้อ จึงถือได้ว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) จากการทดสอบความเชื่อมั่นพบว่า ค่า Cronbach's Alpha ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่า 0.7 (0.801-0.936) ซึ่งถือว่าข้อคำถามทุกด้านมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ประชากรตอบแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยมีการแจกแจงความถี่ อัตราร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามอันตรภาคชั้น ดังนี้ 1) ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 มีความหมายว่า ต่ำที่สุด 2) ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 มีความหมายว่า ต่ำ 3) ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 มีความหมายว่า ปานกลาง 4) ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 มีความหมายว่า สูง และ 5) ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 มีความหมายว่า สูงมาก และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ในการหาค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปร เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน เป็นชาย จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 เป็นหญิง จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 เพศอื่นๆ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด เป็นพนักงานบริษัทเอกชน มีอายุงานในองค์กรระหว่าง 1-5 ปี ซึ่งมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้านดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1: ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความรักใคร่ในองค์กร

ปัจจัยด้านความรักใคร่ในองค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
ทัศนคติต่อความรักใคร่แนวราบในเชิงบวก	4.00	0.62	สูง
ทัศนคติต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาในเชิงบวก	3.61	0.84	สูง
ทัศนคติต่อความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่นในเชิงลบ	4.32	0.67	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความรักใคร่ในองค์กรด้านทัศนคติต่อความรักใคร่แนวราบส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเชิงบวกในระดับสูง ด้านทัศนคติต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเชิงบวกในระดับสูง ส่วนด้านทัศนคติต่อความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่นส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเชิงลบในระดับสูง

สำหรับระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน แสดงดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2: ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
พฤติกรรมผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (In-role Performance)	3.30	0.62	ปานกลาง
พฤติกรรมผลการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนืองานที่ได้รับมอบหมายในภาระหน้าที่หลัก (Extra-role Performance)	3.34	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานทั้งตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และนอกเหนืองานที่ได้รับมอบหมายในภาระหน้าที่หลัก ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ในส่วนของระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันองค์กร แสดงดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3: ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

ความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
การพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวก (Say)	3.52	0.73	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay)	2.97	0.79	ปานกลาง
การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Strive)	3.38	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ด้านการพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวก ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นระดับสูง ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความรักใคร่ในองค์กรและปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความรักใคร่ในองค์กรส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y

ตารางที่ 4: การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรปัจจัยความรักใคร่ในองค์กรและผลการปฏิบัติงาน

ตัวพยากรณ์ปัจจัยความรักใคร่ในองค์กร	Coefficient	Std. Error
ค่าคงที่ (Constant)	2.355	0.247
ทัศนคติต่อความรักใคร่แนวราบในเชิงบวก	0.226*	0.052
ทัศนคติต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาในเชิงบวก	0.160*	0.039
ทัศนคติต่อความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่นในเชิงลบ	- 0.119*	0.041
F Statistics		30.071
R Square adjusted		0.179
R		0.431

หมายเหตุ: จำนวนตัวอย่าง 400 ค่าสังเกต (observation)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ตัวแปรอิสระของปัจจัยความรักใคร่ในองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ทัศนคติต่อความรักใคร่แนวราบในเชิงบวก ทัศนคติต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาในเชิงบวก และทัศนคติต่อความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่นในเชิงลบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Beta Coefficient) เท่ากับ 0.226 0.160 และ -0.119 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า หากทัศนคติของพนักงาน Gen Y ต่อความรักใคร่แนวราบในเชิงบวกเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.226 หน่วย หากทัศนคติต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาในเชิงบวกเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.160 หน่วย และหากทัศนคติต่อความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่นในเชิงลบเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานครลดลง 0.119 หน่วย ทั้งนี้ สำหรับค่า R Square adjusted ของแบบจำลองมีค่าเท่ากับ 0.179 หมายความว่า ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 17.9

เมื่อทำการวิเคราะห์ปัจจัยความรักใคร่ในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน ที่ละด้าน ทั้ง 2 ด้าน ได้ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ ดังตารางที่ 5 ต่อไปนี้

ตารางที่ 5: การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรปัจจัยความรักใคร่ในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน ที่ละด้าน

Model	In-role Performance		Extra-role Performance	
	Coeff.	Std.Er	Coeff.	Std.Er
ค่าคงที่	2.506	0.270	2.204	0.289
ทัศนคติต่อความรักใคร่แนวราบในเชิงบวก	0.169*	0.057	0.282*	0.061
ทัศนคติต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาในเชิงบวก	0.152*	0.042	0.168*	0.045
ทัศนคติต่อความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่นในเชิงลบ	- 0.101*	0.045	- 0.138*	0.048
F Statistics	18.287		29.036	
R Square adjusted	0.115		0.174	
R	0.349		0.425	

หมายเหตุ: จำนวนตัวอย่าง 400 ค่าสังเกต (observation)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ส่วนที่ 1. ตัวแปรอิสระของปัจจัยความรักใคร่ในองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (In-role Performance) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ทัศนคติต่อความรักใคร่แนวราบในเชิงบวก ทัศนคติต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาในเชิงบวก และทัศนคติต่อความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่นในเชิงลบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Beta Coefficient) เท่ากับ 0.169 0.152 และ -0.101 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า หากทัศนคติของพนักงาน Gen Y ต่อความรักใคร่แนวราบในเชิงบวกเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (In-role Performance) ของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานคร

เพิ่มขึ้น 0.169 หน่วย หากทัศนคติของพนักงาน Gen Y ต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาในเชิงบวกเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (In-role Performance) ของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.152 หน่วย และหากทัศนคติของพนักงาน Gen Y ต่อความรักใคร่ทั่วพนักุสมรสอื่นในเชิงลบเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (In-role Performance) ของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานครลดลง 0.101 หน่วย ทั้งนี้ สำหรับค่า R Square adjusted ของแบบจำลองมีค่าเท่ากับ 0.115 หมายความว่า ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงของผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (In-role Performance) ได้ร้อยละ 11.5

ส่วนที่ 2. ตัวแปรอิสระของปัจจัยความรักใคร่ในองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนืองานที่ได้รับมอบหมายในภาระหน้าที่หลัก (Extra-role Performance) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ทัศนคติต่อความรักใคร่แนวราบในเชิงบวก ทัศนคติต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาในเชิงบวก และทัศนคติต่อความรักใคร่ทั่วพนักุสมรสอื่นในเชิงลบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Beta Coefficient) เท่ากับ 0.282 0.168 และ -0.138 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า หากทัศนคติของพนักงาน Gen Y ต่อความรักใคร่แนวราบในเชิงบวกเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนืองานที่ได้รับมอบหมายในภาระหน้าที่หลัก (Extra-role Performance) ของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.282 หน่วย หากทัศนคติของพนักงาน Gen Y ต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาในเชิงบวกเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนืองานที่ได้รับมอบหมายในภาระหน้าที่หลัก (Extra-role Performance) ของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.168 หน่วย และหากทัศนคติของพนักงาน Gen Y ต่อความรักใคร่ทั่วพนักุสมรสอื่นในเชิงลบเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนืองานที่ได้รับมอบหมายในภาระหน้าที่หลัก (Extra-role Performance) ของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานครลดลง 0.138 หน่วย ทั้งนี้ สำหรับค่า R Square adjusted ของแบบจำลองมีค่าเท่ากับ 0.174 หมายความว่า ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงของผลการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนืองานที่ได้รับมอบหมายในภาระหน้าที่หลัก (Extra-role Performance) ได้ร้อยละ 17.4

สมมุติฐานที่ 2 ความรักใคร่ในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen Y

ตารางที่ 6: การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรปัจจัยความรักใคร่ในองค์กรและความผูกพันองค์กร

ตัวพยากรณ์ปัจจัยความรักใคร่ในองค์กร	Coefficient	Std. Error
ค่าคงที่ (Constant)	2.742	0.257
ทัศนคติต่อความรักใคร่แนวราบในเชิงบวก	0.117*	0.055
ทัศนคติต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาในเชิงบวก	0.103*	0.040
ทัศนคติต่อความรักใคร่ทั่วพนักุสมรสอื่นในเชิงลบ	-0.069	0.043
F Statistics		9.395
R Square adjusted		0.059
R		0.258

หมายเหตุ: จำนวนตัวอย่าง 400 ค่าสังเกต (observation)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ตัวแปรอิสระของปัจจัยความรักใคร่ในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ทัศนคติต่อความรักใคร่แนวราบในเชิงบวก และทัศนคติต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาในเชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Beta Coefficient) เท่ากับ 0.117 และ 0.103 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า หากทัศนคติของพนักงาน Gen Y ต่อความรักใคร่แนวราบในเชิงบวกเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพันองค์กรโดยรวมของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.117 หน่วย และหากทัศนคติต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาในเชิงบวกเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพันองค์กรโดยรวมของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.103 หน่วย ทั้งนี้ สำหรับค่า R Square adjusted ของแบบจำลองมีค่าเท่ากับ 0.059 หมายความว่า ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 5.9

เมื่อทำการวิเคราะห์ปัจจัยความรักใคร่ในองค์กรกับความผูกพันองค์กรที่ละด้าน ทั้ง 3 ด้าน ได้ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ ดังตารางที่ 7 ต่อไปนี้

ตารางที่ 7: การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรปัจจัยความรักใคร่ในองค์กรและความผูกพันองค์กรที่ละด้าน

Model	Say		Stay		Strive	
	Coeff.	Std.Er	Coeff.	Std.Er	Coeff.	Std.Er
ค่าคงที่	2.387	0.307	3.295	0.363	2.544	0.337
ทัศนคติต่อความรักใคร่แนวราบในเชิงบวก	0.339*	0.065	-0.173	0.077	0.186*	0.071
ทัศนคติต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาในเชิงบวก	0.122*	0.048	0.072	0.057	0.114*	0.053
ทัศนคติต่อความรักใคร่ทั่วพหุสัมพันธ์อื่นในเชิงลบ	-0.155*	0.051	0.024	0.061	-0.074	0.056
F Statistics	26.154		1.684		9.203	
R Square adjusted	0.159		0.005		0.058	
R	0.407		0.112		0.225	

หมายเหตุ: จำนวนตัวอย่าง 400 ค่าสังเกต (observation)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า ส่วนที่ 1. ตัวแปรอิสระของปัจจัยความรักใคร่ในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวก (Say) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ทัศนคติต่อความรักใคร่แนวราบในเชิงบวก ทัศนคติต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาในเชิงบวก และทัศนคติต่อความรักใคร่พหุสัมพันธ์อื่นในเชิงลบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Beta Coefficient) เท่ากับ 0.339 0.122 และ -0.155 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า หากทัศนคติของพนักงาน Gen Y ต่อความรักใคร่แนวราบในเชิงบวกเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพันองค์กรด้านการพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวก (Say) ของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.339 หน่วย หากทัศนคติต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาในเชิงบวกเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพันองค์กรด้านการพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวก (Say) ของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.122 หน่วย และหากทัศนคติต่อความรักใคร่พหุสัมพันธ์อื่น

ในเชิงลบเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพันองค์กรด้านการพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวก (Say) ของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานครลดลง 0.155 หน่วย ทั้งนี้ สำหรับค่า R Square adjusted ของแบบจำลองมีค่าเท่ากับ 0.159 หมายความว่า ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันองค์กรด้านการพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวก (Say) ได้ร้อยละ 15.9

ส่วนที่ 2. พบว่าไม่มีตัวแปรอิสระใดของปัจจัยความรักใคร่ในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เลย

ส่วนที่ 3. ตัวแปรอิสระของปัจจัยความรักใคร่ในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Strive) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ทศนคติต่อความรักใคร่แนวราบในเชิงบวก และทศนคติต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาในเชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Beta Coefficient) เท่ากับ 0.186 และ 0.114 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า หากทศนคติของพนักงาน Gen Y ต่อความรักใคร่แนวราบในเชิงบวกเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพันองค์กรด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Strive) ของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.186 หน่วย หากทศนคติต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาในเชิงบวกเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพันองค์กรด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Strive) ของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.114 หน่วย ทั้งนี้ สำหรับค่า R Square adjusted ของแบบจำลองมีค่าเท่ากับ 0.058 หมายความว่า ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันองค์กรด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Strive) ได้ร้อยละ 5.8

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการทดสอบสมมุติฐานทั้ง 2 ข้อ ในภาพรวมของปัจจัยความรักใคร่ในองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 8 ดังนี้

ตารางที่ 8: ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพของบุคลากรโดยรวม

ตัวแปรอิสระ / ตัวแปรตาม	ผลการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
ความรักใคร่ในองค์กร		
ทศนคติต่อความรักใคร่แนวราบในเชิงบวก	✓	✓
ทศนคติต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาในเชิงบวก	✓	✓
ทศนคติต่อความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่นในเชิงลบ	✓	×

จากตารางที่ 8 ปัจจัยความรักใคร่ในองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือด้านความรักใคร่แนวราบ ด้านความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชา และด้านความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่น ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระพงศ์ เรืองกุล (2559)

ที่ได้วิจัยเรื่อง การจัดการความรักความใคร่ในหน้าที่ทำงานขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย พบว่า เมื่อพนักงานเกิดความรักความใคร่ในองค์กรขึ้น หากความรักนั้นราบรื่นจนถึงขั้นแต่งงาน จะทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น และหากความรักนั้นไม่สมหวัง หรือจบแบบไม่สวยงาม อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานลดต่ำลง

สำหรับความรักใคร่ในองค์กร ด้านความรักใคร่แนวราบ และความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชา 2 ตัวแปรนี้ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pierce and Aguinis (2003) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ความรักความใคร่ในองค์กร: การทดสอบรูปแบบของการก่อตัว และปัจจัยผลกระทบ พบว่า เมื่อมีความรักความใคร่ในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่นซึ่งถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดศีลธรรม ผิดกฎระเบียบขององค์กร มีผลทำให้เกิดปัญหาในอนาคต อย่างเช่น การทะเลาะวิวาท และส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์องค์กร เป็นสาเหตุทำให้พนักงานเกิดความอับอาย จึงลาออกจากองค์กรไปในที่สุด

เมื่อพิจารณาโดยแยกเป็นผลการปฏิบัติงาน 2 ด้าน และความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน สามารถสรุปดังตารางที่ 9 ได้ดังนี้

ตารางที่ 9: ปัจจัยความรักใคร่ในองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรแยกรายด้าน

ตัวแปรอิสระ	ผลการปฏิบัติงานความผูกพันต่อองค์กร				
	In-role	Extra-role	Say	Stay	Strive
ความรักใคร่ในองค์กร					
ทัศนคติต่อความรักใคร่แนวราบในเชิงบวก	✓	✓	✓	x	✓
ทัศนคติต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาในเชิงบวก	✓	✓	✓	x	✓
ทัศนคติต่อความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่นในเชิงลบ	✓	✓	✓	x	x

จากตารางที่ 9 สรุปได้ว่าความรักใคร่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ด้าน ล้วนส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (In-role Performance) โดยในด้านทัศนคติต่อความรักใคร่แนวราบในเชิงบวก ผลการวิจัย พบว่า เมื่อมีความสัมพันธ์รักใคร่กับเพื่อนร่วมงานจะก่อให้เกิดความสุข เมื่อได้อยู่ใกล้กัน และจะทำให้มีกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Beatrice et al (2011) ที่พบว่า พนักงานร้อยละ 67 มีความเห็นว่า ความรักใคร่ในองค์กรจะทำให้เพิ่มขวัญและกำลังใจของพนักงาน ทำให้สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน เมื่อพนักงานอยู่ในห่วงอาวมณ์แห่งรัก พนักงานจะรู้สึกถึงความสุขในการทำงาน ดังนั้น จึงส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น (Pierce and Aguinis, 2009) ด้านทัศนคติต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาในเชิงบวก ผลการวิจัย พบว่า เมื่อมีความสัมพันธ์รักใคร่กับผู้บังคับบัญชา จะได้รับการสนับสนุนในงาน และทำให้การเลื่อนตำแหน่งรวดเร็วขึ้น ซึ่งจะมีผลทำให้ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ใกล้ชิดจากความต้องการในงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับเลขานุการ (จิระพงศ์ เรืองกุล, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรนนท์ ปรีงฤทธิ์ และอรพิน สันติธีรากุล (2558) ที่พบว่า พนักงานกลุ่ม Gen Y มีความทะเยอทะยานและความต้องการที่จะประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว และโดดเด่น

ดังนั้น การมีความสัมพันธ์รักใคร่กับผู้บังคับบัญชา จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของจิริะพงค์ เรื่องกุน (2559) ที่ได้ให้ความเห็นว่า ความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชานั้นถูกมองว่าไม่เหมาะสม และไม่ควรทำ สำหรับด้านทัศนคติต่อความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่นในเชิงลบ ผลการวิจัย พบว่า เมื่อมีความรักใคร่พัวพันกับพนักงานที่สมรสแล้ว จะทำให้เกิดการติฉินนินทา ถูกเฟ่งเลียงจากเพื่อนร่วมงาน และจะก่อให้เกิดปัญหาในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pierce et al (2000) ที่ได้พบว่า ปัญหาผลการปฏิบัติงานที่ลดต่ำลง เกิดจากพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสมในองค์กร หรือพนักงานใช้เวลาอยู่กับคู่รักมากเกินไป ไม่สนใจรับผิดชอบงานในหน้าที่ ดังนั้นจึงส่งผลให้ผู้ที่มีความรักใคร่ในองค์กรปฏิบัติงานตามหน้าที่งานไม่ครบถ้วน เกิดข้อผิดพลาดบ่อยครั้ง และอาจจะมีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานได้

นอกจากนี้ ความรักใคร่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานครทั้ง 3 ด้าน ยังส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนืองานที่ได้รับมอบหมาย (Extra-role Performance) โดยด้านทัศนคติต่อความรักใคร่แนวราบในเชิงบวก ผลการวิจัย พบว่า เมื่อมีความสัมพันธ์รักใคร่ต่างแผนก จะทำให้การประสานงานระหว่างแผนกรับรู้มากขึ้น เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน อีกทั้งยังอยากแสดงความสามารถให้คู่ความสัมพันธ์ได้เห็น ซึ่งสอดคล้องกับ Pierce and Aguinis (2009) ที่ว่า ในองค์กรส่วนใหญ่ มักจะพึงพอใจกับการมีความสัมพันธ์ต่างแผนกมากกว่าแผนกเดียวกัน และยังส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนืองานที่ได้รับมอบหมาย เช่น อาสาช่วยงานของคู่ความสัมพันธ์ตัวเองโดยที่คู่ความสัมพันธ์ไม่ได้รับร้องขอ และเป็นไปในทางเดียวกันกับงานวิจัยของ อรนนท์ ปรีงฤทธิ์ และอรพิน สันติธีรากุล (2558) ที่พบว่า ลักษณะนิสัยของพนักงานกลุ่ม Gen Y มีความต้องการความเป็นส่วนตัวสูง และรักอิสระ หากมีความสัมพันธ์รักใคร่ในแผนกเดียวกัน จะขาดความเป็นอิสระในแง่ของความรู้สึกและการใช้ชีวิตการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ Beatrice et al (2011) ที่พบว่า ในองค์กรส่วนใหญ่จะมีความรักแผนกเดียวกันมากกว่าต่างแผนก ด้านทัศนคติต่อความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชาในเชิงบวก ผลการวิจัย พบว่า ผู้ที่มีความสัมพันธ์รักใคร่ระหว่างผู้บังคับบัญชาจะได้รับการสนับสนุนในงาน ส่งผลให้การทำงานมีความราบรื่น ที่เป็นเช่นนั้นเพราะผู้มีความสัมพันธ์รักใคร่จะมีวิธีคิด นำเสนอวิธีการทำงาน และชักชวนให้คู่ความสัมพันธ์ทดลองวิธีการทำงานใหม่ๆ เช่นกัน เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพมากกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิริะพงค์ เรื่องกุน (2559) ที่พบว่า เมื่อตกลงสานสัมพันธ์กันเป็นคู่รัก ส่งผลให้การทำงานประสานงานราบรื่น หากมีปัญหาในการทำงานผู้ที่มีความสัมพันธ์รักใคร่จะช่วยหาวิธีการแก้ปัญหาดังกล่าว สำหรับด้านทัศนคติต่อความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่นในเชิงลบ ผลการวิจัย พบว่า เมื่อผู้ที่มีความรักใคร่พัวพันกับพนักงานที่สมรสแล้ว จะทำให้พนักงานคนอื่นติฉินนินทา ถูกเฟ่งเลียง มองในแง่ลบ และเป็นการบ่อนทำลายความสัมพันธ์ในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัญหาด้านการประสานงานและทำงานร่วมกันจะเกิดขึ้น (Pierce and Aguinis. 2009) เมื่อพนักงานเกิดความเครียด พฤติกรรมผลการปฏิบัติงานก็จะลดต่ำลง (จิริะพงค์ เรื่องกุน. 2559) ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกันกับงานวิจัยของ Pierce et al (2000) ที่ได้พบว่า ปัญหาผลการปฏิบัติงานที่ลดต่ำลง เกิดจากพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสมในองค์กรหรือพนักงานใช้เวลาอยู่กับคู่รักมากเกินไป ไม่สนใจรับผิดชอบงานในหน้าที่ ดังนั้นจึงเห็นว่า เมื่องานรับผิดชอบในหน้าที่ลดต่ำลง งานที่นอกเหนือหน้าที่ของตนเองก็จะลดต่ำลงเช่นเดียวกัน

ในส่วนของการรักใคร่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานครทั้ง 3 ด้าน ล้วนส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านการพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวก (Say) ผลการวิจัย พบว่า

ผู้ที่มีความสัมพันธ์รักใคร่แนบแน่นที่มีความสัมพันธ์ราบรื่นจะมีความสุข เมื่ออยู่ใกล้กับคนรักในองค์กรเดียวกัน ซึ่งเมื่อพนักงานมีความสุข จะเกิดความคิดและทัศนคติเชิงบวก และแสดงออกจากการพูดและการกล่าวถึงองค์กรในแง่บวก ซึ่งทัศนคติเชิงบวกนี้ จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระพงศ์ เรืองกุล (2559) ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์รักใคร่แนบแน่นที่มีความสัมพันธ์ระยะยาวจนถึงขั้นแต่งงานกัน จะมีผลต่อความผูกพันองค์กร และจะกล่าวถึงองค์กรในแง่ดี ด้านความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชา ผลการวิจัย พบว่า เมื่อมีความสัมพันธ์รักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชา จะเกิดการเกื้อหนุนในงาน รวมทั้งการสื่อสารที่ดี ซึ่งทำให้มีสัมพันธภาพอันดีต่อสายบังคับบัญชา จึงส่งผลถึงการพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวก (Say) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประนอม กิตติสุขฤทธิธรรม (2538) ที่พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติต่อบุคคลในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา หากมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาแล้วนั้น จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กร และจะกล่าวถึงเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในทางที่ดี ด้านความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่น ผลการวิจัย พบว่า เมื่อมีความรักใคร่พัวพันกับพนักงานที่สมรสแล้วจะทำให้เกิดคำติฉินนินทา ถูกเพ่งเล็งจากเพื่อนร่วมงาน และทำลายความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ทำให้การมีปฏิสัมพันธ์ในหมู่พนักงานลดลง พนักงานที่มีความสัมพันธ์รักใคร่นั้นก็จะเกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ The Gallup Organization (2003) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรในการทำงาน คือ พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged Employee) สาเหตุเกิดจากที่พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน มีทัศนคติเชิงลบในการทำงานกับองค์กร แสดงให้เห็นว่า เมื่อเกิดการซุบซิบนินทาขึ้น ผู้ที่มีความรักใคร่ในที่ทำงาน จะไม่ร่วมสนทนาเรื่องเกี่ยวกับองค์กรในทางบวกกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น สาเหตุนี้เกิดจากเพื่อนร่วมงานซุบซิบนินทาตนเอง มีผลทำให้เกิดความเครียด เมื่อไม่มีความสุข ก็จะไม่ผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

ความรักใคร่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานครทั้ง 3 ด้าน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรนนท์ ปรีงฤทธิ์ และอรพิน สันติธีรากุล (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า บุคลิกลักษณะ และพฤติกรรมของคนกลุ่ม Gen Y จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ เนื่องจากรักอิสระ และให้ความสำคัญกับเรื่องส่วนตัวมากกว่าองค์กร

สำหรับความผูกพันองค์กรด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Strive) นั้น ความรักใคร่ในองค์กร ทั้ง 2 ด้าน คือ ความรักใคร่แนบแน่น และความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชา ผลการวิจัย พบว่า เมื่อผู้มีความสัมพันธ์รักใคร่มีความสุขจากการที่ได้ใกล้ชิดกัน มีกำลังใจในการทำงาน มีการสนับสนุนการทำงานด้วยกัน จะสะท้อนให้เห็นถึงภาพการช่วยเหลือกันในการทำงาน เมื่อเกิดความสุขก็จะเกิดแรงผลักดันให้การทำงานดีขึ้น และส่งผลต่อการทำให้องค์กรเจริญรุ่งเรือง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระพงศ์ เรืองกุล (2559) ที่พบว่าเมื่อพนักงานเกิดความรักใคร่ จะทำให้ชีวิตการทำงานมีความสุข จนไม่เหนื่อยต่อการทำงานหนัก สู้งานเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าไปพร้อมกับความสัมพันธ์ของตนเอง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานนท์ ศิริธร (2558) ที่พบว่าหากคู่รักมีความผูกพันแบบมั่นคง สามารถรับรู้ได้ในเชิงบวก การมีรูปแบบความรักใคร่ระหว่างสายบังคับบัญชามีความผูกพันที่ดี จะนำไปสู่คุณภาพพฤติกรรมขององค์กรที่ดี และนำไปสู่การทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ส่วนความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่น ผลการวิจัยพบว่า ไม่ส่งผลต่อความ

ผูกพันด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Strive) โดยปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถ และทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Strive) นั้น จะเป็นปัจจัยอื่นซึ่งไม่ใช่ปัจจัยด้านความรัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรนนท์ บางแสง (2556) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน บริษัท เบอริลี ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความสำเร็จในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน และส่งผลต่อความผูกพันด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถ (Strive) เพื่อความสำเร็จขององค์กรโดยตรง ดังนั้น สรุปได้ว่า เมื่อมีความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่น จะไม่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความรักใคร่แนวราบ องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความรักใคร่ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ทักษะจิตของพนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานคร ยังมีความคิดเห็นเชิงบวกอยู่ในระดับสูง เพราะความรักใคร่แนวราบส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันองค์กร องค์กรจึงควรมีนโยบายส่งเสริมให้เกิดความรักในที่ทำงาน เพื่อช่วยให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน ด้วยความรัก (Boyd, 2010) ผ่านกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมไหว้พระแก้แค้น กิจกรรมส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team Building) กิจกรรมศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบ และกิจกรรมออกกำลังกายช่วงเย็นหลังเลิกงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรต่างหน่วยงานมีโอกาสได้พบปะและมีปฏิสัมพันธ์กันนอกจากการทำงานในหน้าที่ประจำ

2. ด้านความรักใคร่ในสายบังคับบัญชา แม้ว่าปฏิสัมพันธ์ความรักใคร่ทางด้านสายบังคับบัญชา ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กร องค์กรควรส่งเสริมและพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานบุคคลควรมีกฎระเบียบที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งหรือการควบคุมดูแลเพื่อไม่ให้เกิดการเอื้อประโยชน์ระหว่างคู่รักที่อยู่ในสายการบังคับบัญชาเดียวกัน มิฉะนั้น จะเกิดปัญหาและข้อร้องเรียนในด้านความไม่เท่าเทียมกัน หรือการเลือกปฏิบัติในองค์กร

3. ด้านความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่น องค์กรควรให้ความสำคัญแก่เรื่องนี้ เนื่องจากบริบทวัฒนธรรมของคนไทย ยึดหลักธรรมเนียมประเพณี การไม่เกี่ยวข้องพัวพันกับพนักงานที่สมรสแล้ว ซึ่งผลที่เกิดจะเป็นไปในทางลบ พนักงานกลุ่ม Gen Y ส่วนใหญ่ ก็มีทัศนคติในเชิงลบต่อความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่น โดยจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความรักใคร่พัวพันคู่สมรสอื่นส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในทางตรงกันข้าม ดังนั้น ฝ่ายบริหารงานบุคคลจึงควรณรงค์ให้พนักงานมีจิตสำนึกในการวางตัวและประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมตามทำนองคลองธรรมของสังคม เพื่อเป็นผลดีต่อภาพลักษณ์ของตนเองและองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2559). ระบบสถิติทางการทะเบียน. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2559, จาก http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat_age_disp.php
- จิระพงศ์ เรืองกุล. (2559). Workplace Romance: การจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย. นนทบุรี: เนชั่นโฮม 1954.

- ชานนท์ ศิริธร. (2558). ผลกระทบของความสัมพันธ์ฉันคนรักต่อการสื่อสารเพื่อเสริมประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร. *Journal of Applied Language Studies and Communication*, 1 (1), 108-131.
- ณัฐมา ชันติธรรมกุล. (2553). การศึกษาความรักในพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ประนอม กิตติดุष्ฎีธรรม. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิทยา นาควัชระ. (2537). การอบรมเลี้ยงดูเด็กวัยร่น. เอกสารการสอนชุดวิชาพัฒนาการเด็กและการเลี้ยงดู, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. หน้า 37.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรนันท์ บางแสง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรนันท์ ปรีงฤทธิ์ และอรพิน สันติธรรมากุล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานกลุ่ม Generation Y บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด. *วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 1(2), 1-40.
- Beatrice, M. K., Webster, S. B., & Francesca, V. J. (2011). **Love and other distractions: An analysis on workplace romance perceptions in the global economy.** *Journal of Global of Business*, 1 (1), 113-123.
- Borman, W. C., and Motowidlo, S. M. (1993). **Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance.** In *Personnel selection in organizations*. Edited by Schmitt N. & Borman W. C. pp. 71-98. San Francisco: Jossey-Bass.
- Boyd, C. (2010). The debate over the prohibition of romance in the workplace. *Journal of Business Ethic*, 97, 325-338.
- Campbell, J. P. (1990). **The role of theory in industrial and organizational psychology.** In *Handbook of industrial and organizational psychology*. Edited by M.D. Dunnette & L.M. Hough. pp. 39-73. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Chan, D. and Schmitt, N. (2002). Situational judgment and job performance. *Human Performance*, 15, 233-254.
- Hatfield, S. M., (2014). **Tips about dating, sex, and romance at work.** Retrieved October 23, 2016, from <https://www.thebalance.com/tips-about-dating-sex-and-romance-at-work-1916861>
- Hewitt. (2004). **Employee Engagement.** Retrieved February 10, 2017, from <http://was4.hewitt.com>

- Lickey, N. C., Berry, G. B., & Whelan-Berry, K. S. (2009). Responding to workplace romance: A proactive and pragmatic approach. *The Journal of Business Inquiry*, 8 (1), 100-119.
- Mercer. (2007). **Engaging employees to drive business**. Retrieved October 3, 2016, from <http://www.mercer.com>
- Pierce, C. A. and Aguinis, H. (2003). Romantic relationships in organizations: A test of a model of formation and impact factors. **Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management**, 1 (2), 161-169.
- Pierce, C. A., Adams S. K. R., & Aguinis, H. (2000). Effects of a dissolved workplace romance and rater characteristics on responses to a sexual harassment accusation. **Academy of Management Journal**, 43 (5), 869-880.
- Pierce, C. A., and Aguinis, H. (2009). Moving beyond a legal-centric approach to managing workplace romances: organizationally sensible recommendations for HR leaders. **Human Resource Management**, 48 (3), 447-464.
- Pierce, C. A., Muslin, I. S., Dudley, C. M., & Aguinis, H. (2008). From charm to harm: A content-analytic review of sexual harassment court cases involving workplace romance. **Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management**, 6 (1), 27-45.
- Powell, G. N., and Foley, S. (1998). Something to talk about: romantic relationships in organizational setting. **Journal of Management**, 24 (3), 421-448.
- PwC Consulting. (2013). **PwC's NextGen: A global generational study**. Retrieved September 20, 2016, from <https://www.pwc.com/gx/en/hr-management-services/pdf/pwc-nextgen-study-2013.pdf>
- The Gallup Organization. (2003). **Understanding Employee Engagement**. Retrieved February 10, 2017, from <http://www.frequentlyasked.info/articles/?q=node/88emenr>
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis**. New York: Harper & Row.