

**FACTORS INFLUENCING JOB SATISFACTION  
AND RETENTION AMONG GENERATION Y EMPLOYEES  
IN PUBLIC, PRIVATE, AND STATE ENTERPRISE SECTORS  
IN FINANCE INDUSTRY**



**SOPHINPHA SUNDARAVARA**

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL  
FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR  
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
(BUSINESS MODELING AND DEVELOPMENT)  
FACULTY OF GRADUATE STUDIES  
MAHIDOL UNIVERSITY**

Copyright by Mahidol University 2014

**COPYRIGHT OF MAHIDOL UNIVERSITY**

FACTORS INFLUENCING JOB SATISFACTION AND RETENTION AMONG  
GENERATION Y EMPLOYEES IN PUBLIC, PRIVATE, AND STATE  
ENTERPRISE SECTORS IN FINANCE INDUSTRY

SOPHINPHA SUNDARAVARA 5538634 ICMD/M

M.B.A. (BUSINESS MODELING AND DEVELOPMENT)

THEMATIC PAPER ADVISORY COMMITTEE: MALINVISA SAKDIYAKORN,  
Ph.D., SUPARA KAPASUWAN, Ph.D.

ABSTRACT

Despite the strong interest in Generation Y issues, there is no evidence in the literature about the exact factors influencing job satisfaction of Generation Y employees working in distinct sectors. This study was designed to ascertain whether factors that lead to Generation Y's job satisfaction would be similar across all three sectors: public, private, and state-owned enterprises. The surveys were distributed to 405 respondents who worked in the Ministry of Finance and sub-organizations and banks in both private and state-owned enterprises sectors. A multiple regression analysis revealed strong support to the theory that job satisfaction enhances the intention of Generation Y employees to remain in the organizations. The empirical results suggested, overall, that challenging work, a positive relationship with co-workers, and supervisor's supportive styles (except in private) significantly and positively enhances the job satisfaction of Generation Y employees across the three organizational types. Yet, the theory of Herzberg (2003), supports the fact that intrinsic motivator of challenging work is the true factor causing job satisfaction. Further regression analysis proved the differences in factors causing job satisfaction of both early and late Generation Y employees across all sectors. The results will be greatly beneficial in managing Generation Y employees in all three sectors.

KEY WORDS: JOB SATISFACTION/ RETENTION/ GENERATION Y

96 pages

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย และการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร

FACTORS INFLUENCING JOB SATISFACTION AND RETENTION AMONG GENERATION Y EMPLOYEES IN PUBLIC, PRIVATE, AND STATE ENTERPRISE SECTORS IN FINANCE INDUSTRY

โสภิตภา สุนทรวร 5538634 ICMD/M

บธ.ม. (การสร้างตัวแบบและการพัฒนาธุรกิจ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: มาลินวิศา ศักคิยากร, Ph.D., ศุภรา ภาวะสุวรรณ, Ph.D.

บทคัดย่อ

แม้ประเด็นเรื่องเงินเนอเรชั่นวายจะได้รับความสนใจอย่างมากแต่ทว่าในงานวิจัยที่ผ่านมา ยังไม่มีการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานและการรักษาพนักงานเงินเนอเรชั่นวายที่ขณะนี้ทำงานอยู่ในภาคส่วนต่างๆให้คงอยู่กับองค์กรการศึกษานี้ถูกออกแบบให้สืบหาว่าปัจจัยต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นให้ผลเหมือนกันแก่พนักงานเงินเนอเรชั่นวายที่ทำงานอยู่ในองค์กรทั้งสามภาคส่วน กล่าวคือ ภาครัฐ เอกชน และวิสาหกิจ หรือไม่ว่าแบบสอบถาม 405 ชุด ได้ถูกแจกจ่ายไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกระทรวงการคลังและองค์กรที่อยู่ภายใต้ ตลอดจนธนาคารพาณิชย์ของภาครัฐวิสาหกิจและเอกชน ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณสนับสนุนอย่างชัดเจนในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเงินเนอเรชั่นวายนั้นนำไปสู่ความตั้งใจที่พวกเขาจะทำงานกับองค์กรนั้นๆต่อไป ผลการวิจัยโดยรวมชี้ให้เห็นว่างานที่ทำทนายความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา(ยกเว้นภาคเอกชน) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเงินเนอเรชั่นวายแก่องค์กรทั้งสามประเภท แต่กระนั้นทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กได้สนับสนุนปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือปัจจัยภายในซึ่งเป็นแรงจูงใจที่แท้จริงที่จะทำให้พนักงานพึงพอใจ ดังเช่นงานที่ทำทนาย การวิเคราะห์ถดถอยต่อต้นนั้นแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจระหว่างกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายตอนต้นและปลาย ผลของการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากในการบริหารพนักงานเงินเนอเรชั่นวายทั้งสามประเภทองค์กร