

**ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่
ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย**

**CASUAL FACTORS STUDY INFLUENCING TO ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF GENERATION Y PERSONNEL WORKING IN ENERGY
BUSINESS AND PUBLIC UTILITY IN THAILAND**

ดร.กัญารัตน์ ธีระชนชัยกุล

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail: kanyarat.ti@spu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย และเพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย จำนวน 300 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ มีดังนี้ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และการตรวจสอบความสอดคล้องกลุ่มกตัญญูของโมเดล การวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภค ในประเทศไทย พบว่า ค่าไค-แสควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 8.77 ที่ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom) 11 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p = 0.64291$) นั่นคือ ค่าไค-แสควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) รวมทั้งค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และ .96 ตามลำดับแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลุ่มกตัญญูเชิงประจักษ์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม (TE) สูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กร (CORG) คือ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ .63 รองลงไปคือ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน (JSAT) และองค์ประกอบด้านบรรยายกาศองค์กร (OCLI) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ .38 และ .37 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง (DE) พบว่า องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน (JSAT) มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กร (CORG) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ .38 รองลงไป คือ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) และองค์ประกอบด้านบรรยายกาศองค์กร (OCLI) โดยมีค่าอิทธิพล เท่ากับ .32 และ .31 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลระหว่างปัจจัย

พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 84.00 ($R^2 = 0.84$) และ มีสมการโครงสร้าง คือ $CORG = 0.38(JSAT) + 0.31(OCLI) + 0.32(LEAD)$

คำสำคัญ : ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรกลุ่มเงินอเรขั้นวย ภาคธุรกิจพลังงานและสาขาวิชาปีโภค

ABSTRACT

This research aims to study the casual factor influenced to organizational commitment of Generation Y Personnel working in Energy Business and Public Utility in Thailand as well as examining the direct, indirect and overall effects of organizational commitment model on the aforementioned generation. Total 300 generation Y personnel working in Energy Business and Public Utility in Thailand were selected for research samples. In the present study, data collected with questionnaires were subjected to data analysis and results compilation with the Statistical Program SPSS, having the statistical significance 0.05. Statistics used in this study comprised of Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation or S.D. and Confirmatory Factor Analysis, including Goodness of fit test with the empirical evidence. The research Model findings suggest that outcomes of non-parametric statistic effect organizational commitment of Generation of Y Personnel working in Energy Business and Public Utility in Thailand with Chi-Square equals to 8.77 at the Degrees of Freedom 11, having the probability near 1 ($p = 0.64291$) that is Chi-Square has not shown any statistical significance and GFI as well as the modified AGFI equal to 1.00 and .96, respectively which indicated the acceptance of main hypothesis that the research model has passed Goodness of fit test with the empirical evidence and Total Effect on commitment to organization comprised of LEAD, with the effect of .63, and leading job satisfaction (JSAT), OCLI effect equal to .38 and .37, respectively. In consideration of Direct Effect, the findings suggest that job satisfaction (JSAT) has the direct effect on commitment to organization (CORG) with the effect of .38, followed by Executive Leadership (LEAD) and the effect of Organization Climate (OCLI) equal to .32 and .31, respectively. As for the effect between factors, the findings suggest that the casual factor could explain the variation on commitment to organization as much as 84.00 percent ($R^2 = 0.84$) and the structural equation $CORG = 0.38(JSAT) + 0.31(OCLI) + 0.32(LEAD)$

KEY WORD: Casual Factor/Commitment to Organization/Generation of Y Personnel/ Energy Business and Public Utility

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

การสร้างความผูกพันให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรนี้ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร จำเป็นต้องมีการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเหตุนี้เอง จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคงผูกมัดบุคลากรให้

ปฏิบัติงานและร่วมงานกับองค์กรไปนานที่สุด นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะพัฒนาอย่างช้าแต่จะคงอยู่อย่างมั่นคงโดยจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอุทิศตนเพื่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจ ไม่สนับสนุนหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ตนเองทำแล้ว บุคลากรเหล่านั้นจะไม่มีความจริงรักภักดีต่อองค์กรและไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรหล่านั้นลาออกจากองค์กรไป ผลกระทบที่ตามมาคือ ทำให้งานล่าช้าลง หยุดชะงัก หากความต้องเนื่อง และหากพิจารณาอีกแง่มุมหนึ่ง การท่องเที่ยวมีการถูกออกของบุคลากรสูง เป็นการสูญเสียพาพหณ์ที่ต้องขององค์กรและจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและความมั่นคงของบุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่ด้วย โดยบุคลากรที่มีอัตราการลาออกมากที่สุดคือ บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย หรือ Y Generation หรือ Gen-Y หรือ Why Generation : ซึ่งเป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523 – 2537 (ค.ศ. 1980 – 1994) มีอายุระหว่าง 22 - 36 ปี เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความกล้าแสดงออก มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ไม่สนใจต่อคำวิจารณ์ มีความมั่นใจในตัวเองสูง ชอบทำงานทักษะ สะดวก รวดเร็ว และมีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสูง โดยคนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร ตลอดจนชอบทำงานเป็นทีม และต้องการค่าตอบแทนที่สูงด้วยเช่นกัน ในขณะเดียวกันคนกลุ่มนี้จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยมาก (สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยเกริกศาสตร์สืบคันข้อมูลจาก www.km-oas.csc.ku.ac.th เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2559) ทั้งนี้จากผลการสำรวจของแฮร์กูป ที่ได้ทำการสำรวจอัตราการลาออกของพนักงาน ในปี 2558 ของภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภค พบว่า มีอัตราการลาออกของพนักงานสูงถึง 18.9% และตำแหน่งที่ลาออกมากที่สุดคือ ตำแหน่งวิศวกร โดยบุคลากรที่ลาออก จะมีอายุอยู่ในช่วง 22 – 36 ปี ซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (สืบคันข้อมูลจาก www.haygroup.com เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2559)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย โดยผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ ทำให้องค์กรธุรกิจได้แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย ที่จะสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากยิ่งขึ้น และผลการวิจัยที่ได้ยังสามารถลดการลาออกของบุคลากรได้ นอกจากนี้แล้ว ผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ ทำให้องค์กรธุรกิจในประเทศไทย สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

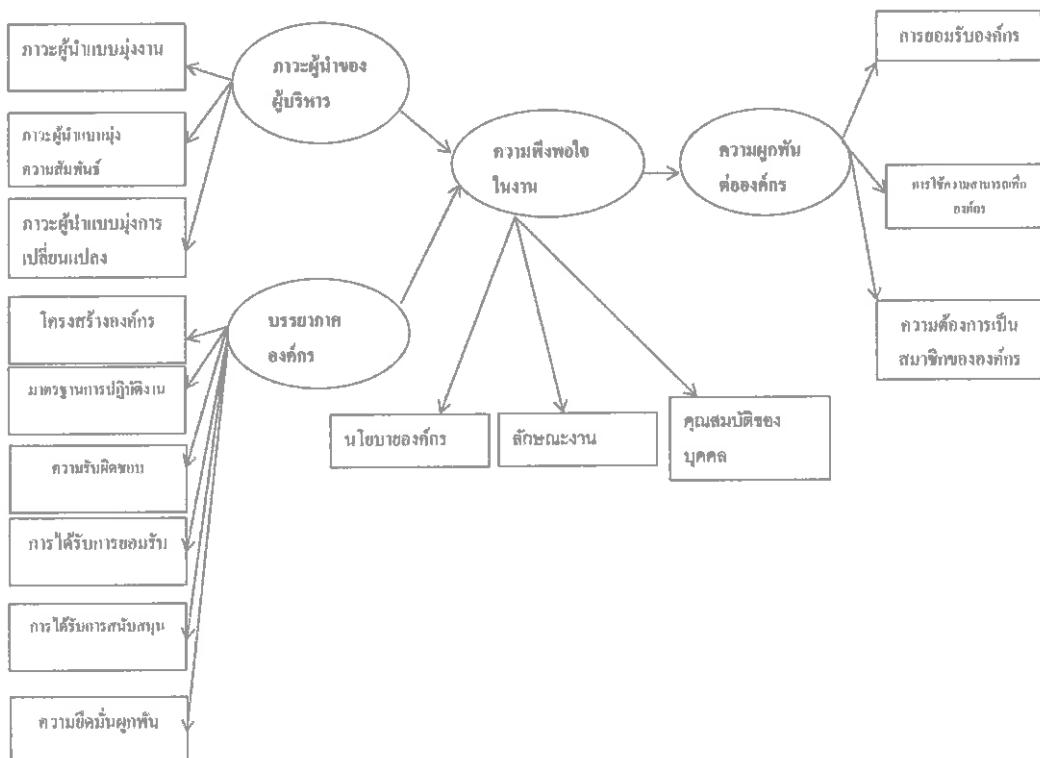
(1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย

(2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย

3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชัน วัยที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพัฒนาและสาธารณูปโภคในประเทศไทย ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์กร ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน และตัวแปรด้านความผูกพันต่องค์กร ซึ่งแต่ละตัวแปรมีองค์ประกอบดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร จากแนวคิดของ Yukl (2002) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ภาวะผู้นำแบบนุ่มนวล ภาวะผู้นำแบบนุ่งความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำผ่านการเบลี่ยวนแบ่ง
2. ด้านบรรยากาศองค์กร จากแนวคิด ทฤษฎีของ Stringer (2002) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การได้รับการสนับสนุน ความยืดหยุ่นผูกพัน
3. ด้านความพึงพอใจในงาน จากแนวคิดของ Baron & Greenberg (2000) ประกอบด้วย องค์ประกอบ ย่อยได้แก่ นโยบายองค์กร ลักษณะงาน คุณสมบัติของบุคคล
4. ด้านความผูกพันต่องค์กร มาจากแนวคิด ทฤษฎีของ Steers (1977) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การขอรับอนุญาต การใช้ความสามารถเพื่องค์กร ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย : เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องค์กรของบุคลากร กลุ่มเจเนอเรชันวัยที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพัฒนาและสาธารณูปโภคในประเทศไทย”

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 แบบแผนการวิจัย

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องค์กรของบุคลากรกลุ่มเงนอยเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพัฒนาและสาธารณูปโภคในประเทศไทยในครั้งนี้ ใช้วิชาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) โดยนำข้อมูลเชิงประจักษ์จากประสบการณ์จริงมาตรวจสอบกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการหลักการ แนวคิด และทฤษฎี

4.2 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกลุ่มเงนอยเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพัฒนาและสาธารณูปโภคที่บดلهะเบินอยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยซึ่งมี จำนวน 37 บริษัท มีบุคลากรทั้งสิ้น 32,021 คน (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2558) ทั้งนี้เหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะบุคลากรกลุ่มเงนอยเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพัฒนาและสาธารณูปโภค เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจนี้มีอัตราการลาออกจากสูงถึง 18.9 % (สืบค้นข้อมูลจาก www.haygroup.com เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2559)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกลุ่มเงนอยเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการขึ้นไป ของภาคธุรกิจพัฒนาและสาธารณูปโภคในประเทศไทยเท่านั้น และการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) โดยการใช้เครื่องมือทางเทคนิคสถิติ Structural Equation Modeling (SEM) การกำหนดอัตราส่วนกลุ่มตัวอย่างตามกฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) ตามข้อเสนอของแอลเรียดและคอม (Hair ; et al. 1998) ที่นักสถิติวิเคราะห์ตัวเปรีย พหุนิยมใช้คือ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 เท่าของตัวแปรสังเกต ได้ ซึ่งผู้วิจัยมีตัวแปรสังเกตได้ตามไม้เดลจำนวน 15 ตัวแปร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมจำนวน 300 คน

4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องค์กรของบุคลากรกลุ่มเงนอยเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพัฒนาและสาธารณูปโภคในประเทศไทย ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรด้านบรรยายกาศองค์กร ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน และตัวแปรด้านความผูกพันต่องค์กร

4.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องค์กรของบุคลากรกลุ่มเงนอยเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพัฒนาและสาธารณูปโภคในประเทศไทย ” ครั้งนี้ ใช้วิชาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน

4.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในทางส่วน และบางส่วนใช้การส่งทางไปรษณีย์ให้กับผู้ประสานงานซึ่งปฏิบัติงานอยู่ภายในภาครัฐกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการติดตามครั้งที่ 2 และ 3 โดย ส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ โทรศัพท์สอบถาม และติดตามด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด

3. ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 300 ฉบับ แล้วน้ำหนักวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไปโดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

4.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

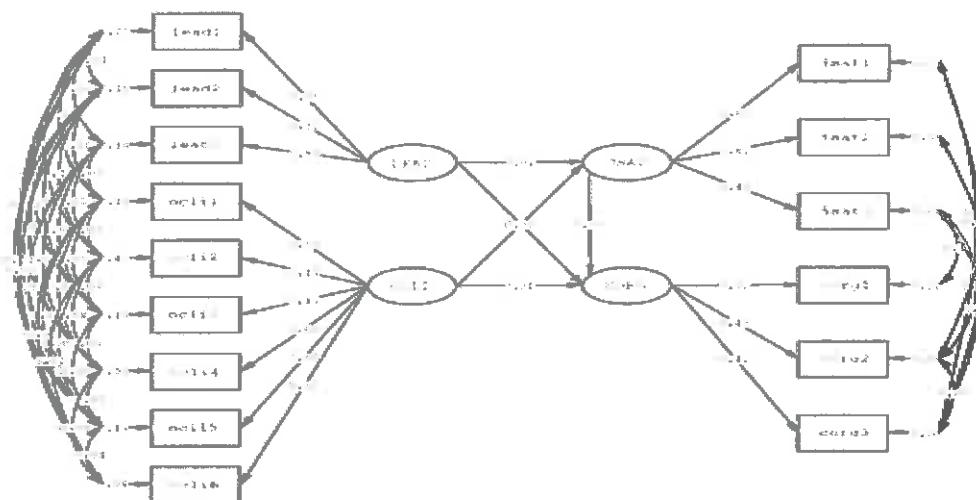
จากการอบรมแนวความคิดการวิจัยที่ก่อตัวไว้ในข้างต้น สามารถวิเคราะห์และเปลี่ยนแปลงรูปของโมเดลที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างได้ดังนี้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ทำการใช้วิธีการทดสอบโมเดลแบบใช้ค่าสังเกต (Observe Variables) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเดิมจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 300 คน ผลการทดสอบพบว่าโมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีดัชนีความกลมกลืน ดังรูปที่ 2 และตารางที่ 1 พิจารณาตามเกณฑ์ของ Hair et al.(2006) และ Diamantopoulos and Siguaw (2000)

ตารางที่ 1 ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลที่ปรับແล້ວ (N = 300 คน)

| ค่าดัชนี | เกณฑ์พิจารณา | ค่าสถิติในโมเดล | ผลการพิจารณา |
|----------|-----------------|-------------------------------------|--------------|
| χ^2 | Not Significant | $\chi^2=8.77$ p-value=0.64291 df=11 | ผ่านเกณฑ์ |
| GFI | ≥ 0.90 | 1.00 | ผ่านเกณฑ์ |
| AGFI | ≥ 0.90 | 0.96 | ผ่านเกณฑ์ |
| NFI | ≥ 0.90 | 1.00 | ผ่านเกณฑ์ |
| IFI | ≥ 0.90 | 1.00 | ผ่านเกณฑ์ |
| SRMR | < 0.05 | 0.0053 | ผ่านเกณฑ์ |
| RMSEA | < 0.07 | 0.000 | ผ่านเกณฑ์ |



รูปที่ 2 ผลการทดสอบความกลมกลืนของ โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องค์กรของบุคลากรกุ่นเย嫩อเรียนวยที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพัฒนาและสาธารณูปโภคในประเทศไทย (N=300 คน)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของ โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องค์กรของบุคลากรกุ่นเย嫩อเรียนวยที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพัฒนาและสาธารณูปโภคในประเทศไทย

| ตัวแปรผล | CORG | | | LEAD | | | OCLI | | | JSAT | | |
|----------|------|-----|-----|------|----|-----|------|----|-----|------|----|----|
| | TE | IE | DE | TE | IE | DE | TE | IE | DE | TE | IE | DE |
| LEAD | .63 | .31 | .32 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| OCLI | .37 | .06 | .31 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| JSAT | .38 | - | .38 | .81 | - | .81 | .18 | - | .18 | - | - | - |

Chi-Square = 8.77, df=11 , p = 0.64291, GFI = 1.00 , AGFI = .96, RMSEA = .000 ; TE = IE+DE

จากรูปที่ 2 และตารางที่ 2 แสดงค่าสถิติ $\chi^2 = 8.77$, df = 11, p-value = 0.64291, RMSEA = 0.000, GFI = 1.00, AGFI = 0.96 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม (TE) สูงสุดต่อความผูกพันต่องค์กร (CORG) คือ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ .63 รองลงไปคือ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน (JSAT) และองค์ประกอบด้านบรรยกาศองค์กร (OCLI) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ .38 และ .37 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง (DE) พบว่า องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน (JSAT) มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อความผูกพันต่องค์กร (CORG) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ .38 รองลงไป คือ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร(LEAD) และองค์ประกอบด้านบรรยกาศองค์กร (OCLI) โดยมีค่าอิทธิพล เท่ากับ .32 และ .31 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลระหว่างปัจจัยในตารางที่ 2 ประกอบกับรูปที่ 2 พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ

สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 84.00 ($R^2 = 0.84$) และ มีสมการโครงสร้าง
ดังด่อไปนี้ $CORG = 0.38(JSAT) + 0.31(OCLI) + 0.32(LEAD)$

5. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง“ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเงนอเรชั่นวายที่
ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพัฒนาและสารสนเทศในประเทศไทย” ครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยเพื่อตอบ
วัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

**วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กลุ่มเงนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพัฒนาและสารสนเทศในประเทศไทย**

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ
ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเงนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพัฒนาและ
สารสนเทศในประเทศไทย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการวิจัยในครั้งนี้ โดยการ
วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองจากตัวบ่งชี้ใหม่ 87 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากการเกลอกองค์ประกอบที่สร้างขึ้น
และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยายกาศองค์กร ด้านความพึงพอใจใน
งาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองในครั้งเดียว ซึ่งได้
แสดงโมเดลกิส烈การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเงนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพัฒนาและสารสนเทศในประเทศไทย
โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรกลุ่มเงนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพัฒนาและสารสนเทศในประเทศไทย พนว่า ค่าไค-
สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 8.77 ที่ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom) 11 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p = 0.64291$) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) รวมทั้งค่า
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และ .96 ตามลำดับ แสดงว่ายอมรับสมนดิฐาน
หลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแบบจำลอง
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเงนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพัฒนาและสารสนเทศใน
ประเทศไทย**

ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม (TE) สูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กร (CORG) คือ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของ
ผู้บริหาร (LEAD) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ .63 รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน (JSAT) และ
องค์ประกอบด้านบรรยายกาศองค์กร (OCLI) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ .38 และ .37 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง
(DE) พนว่า องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน (JSAT) มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กร
(CORG) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ .38 รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) และ
องค์ประกอบด้านบรรยายกาศองค์กร (OCLI) โดยมีค่าอิทธิพล เท่ากับ .32 และ .31 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพล
ระหว่างปัจจัย พนว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 84.00
($R^2 = 0.84$) และ มีสมการโครงสร้าง คือ $CORG = 0.38(JSAT) + 0.31(OCLI) + 0.32(LEAD)$

6. อภิปรายผล

ผลการวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกุ่นเยนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพัฒนาและสาธารณูปโภคในประเทศไทยครั้งนี้ มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ผลการวิเคราะห์ท่องค์ประกอบเชิงขั้นยังด้านภาวะผู้นำ และ ผลการวิเคราะห์ท่องค์ประกอบเชิงขั้นยังของโมเดลด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า องค์ประกอบข้อที่แต่ละองค์ประกอบในโมเดลภาวะผู้นำ ที่ประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และภาวะผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

องค์ประกอบด้านธรรมาภิบาล

ผลการวิเคราะห์ท่องค์ประกอบเชิงขั้นยังด้านวัฒนธรรมองค์การและผลการวิเคราะห์ท่องค์ประกอบเชิงขั้นยังของโมเดลด้านบรรษัทศาสตร์ พบว่า องค์ประกอบข้อที่แต่ละองค์ประกอบในโมเดลบรรษัทศาสตร์ ที่ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การได้รับการสนับสนุน และความชัดเจนของผูกพัน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน

ผลการวิเคราะห์ท่องค์ประกอบเชิงขั้นยังด้านความพึงพอใจในงานและผลการวิเคราะห์ท่องค์ประกอบเชิงขั้นยังของโมเดลด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า องค์ประกอบข้อที่แต่ละองค์ประกอบในโมเดลความพึงพอใจในงาน ที่ประกอบด้วย นโยบายองค์กร ถักยั้งผะงาน และคุณสมบัติของบุคคล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

องค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ท่องค์ประกอบเชิงขั้นยังด้านความผูกพันต่อองค์กร และผลการวิเคราะห์ท่องค์ประกอบเชิงขั้นยังของโมเดลด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า องค์ประกอบข้อที่แต่ละองค์ประกอบในโมเดลความผูกพันต่อองค์กร ที่ประกอบด้วย การยอมรับองค์กร การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์ก์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ให้เห็นองค์ประกอบที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกุ่นเยนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพัฒนาและสาธารณูปโภคในประเทศไทย ดังนั้น จึงเป็นแนวทางให้ผู้บริหารขององค์กรธุรกิจนำไปใช้ในการพัฒนา ทั้งนี้ผู้บริหารขององค์กรควรแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้นำในลักษณะที่เป็นมิตรภาพความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความอบอุ่นที่จะเกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และจะต้องถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ และกระตุ้นทางค่านความคิดค่างๆให้แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และผู้บริหารขององค์กรธุรกิจ ควรกำหนดนโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่มุ่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมได้

7.2 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบต่อไป

การมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องค์กรของบุคลากรในกลุ่มช่วงอายุต่างๆ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการลดการลาออกจากบุคลากร และนำผลการวิจัยที่ได้มากำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ตลอดจนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเพิ่มความผูกพันต่องค์กรของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้นด้วย

8. กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพัฒนาและสาธารณูปโภคในประเทศไทย ผู้วิจัยขอรับขอบเขตประคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สถาพร บรรจิดฤทธิ์ ที่กรุณารับให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตรวจสอบแก้ไขงานวิจัยนี้ และติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ ผู้วิจัยขอรับขอบเขตประคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอบคุณ ศูนย์ต่างเสริมและพัฒนางานวิจัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่ได้มอบบทสนับสนุนงานวิจัยปีงบประมาณ 2558 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าเยี่ยงของท่าน ปรับปรุงแก้ไขคร่อมเมื่อวิจัยนี้ได้ครึ่งเมืองที่มีคุณภาพ

ขอบคุณทุกท่านที่ยังไม่ได้อ่านมาที่ได้มีส่วนร่วมให้งานวิจัยชิ้นนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ไปด้วยดี คุณความดีหรือประโยชน์อื่นๆ ใดอันเกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขออนบันเป็นเครื่องบุชาคุณบิความราดาและบุรพาจารย์ที่ให้การศึกษาอบรมสั่งสอน ให้สติปัญญาและคุณธรรมอันเป็นเครื่องชี้นำความสำเร็จในชีวิตของผู้วิจัยต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

- Diamantopoulos, A. and Siguaw, A.D. (2000). Introducing LISREL : A Guide for the Uninitiated. *London : Sage Publication.*
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). Behavior in Organizations. *Retrieved October 10, 2006.*
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). Multivariate Data Analysis (5th ed). *Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.*
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22: pp.46-56.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63:pp. 1-18.
- Stringer, R. A. (2002). Leadership and Organizational Climate: the Cloud Chamber Effect. *Upper Saddle River, CA: Prentice-Hall.*
- Yukl, G. A.(2002). Leadership in Organization. 5th ed. *Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice- Hall.*
- www.km-oas.csc.ku.ac.th Retrieved February 13, 2016.