



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

วรดา เสงอุคมทรัพย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี



วรดา เสงอุคมทรัพย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

Factors influencing organizational engagement of generation y employees of Provincial
Electricity Authority, Central area 2 (Chonburi)



WORRADA HENGUDOMSUB

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF MANAGEMENT AND TOURISM
BURAPHA UNIVERSITY
2022
COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ วรดา เสงอุดมทรัพย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.พรรรัตน์ แสงหาญ)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(ดร.ศรัญญา แสงลี้มสุวรรณ)

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ภู น่าน)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พรรรัตน์ แสงหาญ)

กรรมการ

(ดร.ศรัญญา แสงลี้มสุวรรณ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การุณ สุขสองห้อง)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

63920192: สาขาวิชา: -; บธ.ม. (-)

คำสำคัญ: ความผูกพัน, ผู้บังคับบัญชา, สัมพันธภาพในการทำงาน, ความยืดหยุ่นในการทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน, เจเนอเรชันวาย

บรรดา เสงอุดมทรัพย์ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี. (Factors influencing organizational engagement of generation y employees of Provincial Electricity Authority, Central area 2 (Chonburi)) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: รศ. ดร.พรรัตน์ แสงงาญ, ดร.ศรัณญา แสงลิมสุวรรณ ปี พ.ศ. 2565.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี (2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี (3) เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี และ (4) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ที่พัฒนาขึ้นจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิจัยแบบเชิงปริมาณ ที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเจเนอเรชันวาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี จำนวน 450 คน โดยใช้สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ ผลการวิจัย พบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก (2) องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น และด้านความพึงพอใจในการทำงาน (3) ปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น (4) โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญเชิงสถิติ ($\chi^2/df = 2.116$, $p\text{-value} = 0.000$, $GFI = 0.961$, $CFI = 0.973$, $NFI = 0.964$, $RMSEA = 0.037$, $RMR = 0.036$)

63920192: MAJOR: -, M.B.A. (-)

KEYWORDS: ENGAGEMENT, SUPERVISOR, RELATIONSHIP AT WORK, FLEXIBLE
WORKING, JOB SATISFACTION, GENERATION Y

WORRADA HENGUDOMSUB : FACTORS INFLUENCING ORGANIZATIONAL
ENGAGEMENT OF GENERATION Y EMPLOYEES OF PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY,
CENTRAL AREA 2 (CHONBURI). ADVISORY COMMITTEE: PORNRAT SADANGHARN, Ph.D.,
SARUNYA SANGLIMSUWAN, Ph.D. 2022.

This research aimed to (1) investigate the level of organizational engagement of generation Y employees of Provincial Electricity Authority, Central area 2, Chonburi (2) to study exploratory factors affecting organizational engagement of generation Y employees of Provincial Electricity Authority, Central area 2, Chonburi (3) to examine confirmatory factors affecting organizational engagement of generation Y employees of Provincial Electricity Authority, Central area 2, Chonburi and (4) to examine the model fit of factors affecting organizational engagement of generation Y employees of Provincial Electricity Authority, Central area 2, Chonburi, developed from empirical data. The research was conducted on the basis of a quantitative research design. The sample was 450 generation Y employees of Provincial Electricity Authority, Central area 2, Chonburi. Statistics used in the study were percentage, mean, standard deviation, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, and causal structural equation modeling. The findings from the study revealed that (1) the respondents had opinions towards organizational engagement at a high level. As for opinions towards factors affecting organizational engagement in relation to supervisor, relationship at work, flexible working, and job satisfaction, the respondents agreed at a high level, (2) exploratory factor of factors affecting organizational engagement analysis result found that there were 4 factors, i.e. supervisor, relationship at work, flexible working, and job satisfaction, (3) causal variables of factors affecting organizational engagement of generation Y were job satisfaction, relationship at work, supervisor, and flexible working. (4) model of factors affecting organizational engagement of generation Y employees of Provincial Electricity Authority, Central area 2, Chonburi, that consistent with the empirical data of statistically significant ($\chi^2/df = 2.116$, $p\text{-value} = 0.000$, $GFI = 0.961$, $CFI = 0.973$, $NFI = 0.964$, $RMSEA = 0.037$, $RMR = 0.036$)

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และดร.ศรัณยา แสงลี้มสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนส่งเสริมจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ และสำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งได้ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ และขอขอบคุณผู้ร่วมเข้าโครงการทุกท่านที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถาม โดยให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการทำวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา อาจารย์ทุกท่าน รวมทั้งบุคคลในครอบครัวและกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจ สนับสนุนผู้วิจัยในทุกๆด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่าน และเพื่อนร่วมสถาบันทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่สนับสนุนและเป็นกำลังใจในการศึกษาจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

รดา เสงอุดมทรัพย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
กรอบแนวความคิดการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
ความผูกพันต่อองค์การ	10
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ	13
ด้านผู้บังคับบัญชา	13
1. การรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	16
2. โอกาสความก้าวหน้าในงาน	18
ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	21
ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน	23
1. ชั่วโมงการทำงานยืดหยุ่น	25

2. สถานที่ทำงานแบบยืดหยุ่น	27
3. การแบ่งปันงาน	29
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	30
1. ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	33
2. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	36
3. การให้รางวัลและผลตอบแทน	38
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชัน	40
คำจำกัดความและคุณลักษณะของเจเนอเรชันวาย (Generation Y)	41
ข้อมูลองค์การ	53
วิสัยทัศน์	53
ภารกิจ	53
ค่านิยม	53
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จ.ชลบุรี จะประกอบไปด้วย	53
นโยบายองค์การ	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	58
ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	59
บทที่ 4 ผลการวิจัย	66
สัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66
1. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจเนอเรชันวายการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี	69
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	69
1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การ (EEG)	70

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา (SPV)	74
1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสัมพันธภาพในการทำงาน (RAW).....	75
1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความยืดหยุ่นในการทำงาน (FBW)	77
1.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความพึงพอใจในการทำงาน (JSF)	78
2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเจนเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี	80
2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)) และ Bartlett' s Test.....	81
2.2 การหาค่าความร่วมกัน (Communalities).....	83
2.3 การหาค่าความแปรปรวน (Total Variance Explained)	85
2.4 การหมุนแกนองค์ประกอบ.....	89
องค์ประกอบที่ 1 ด้านผู้บังคับบัญชา	92
องค์ประกอบที่ 2 ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน.....	93
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น.....	94
องค์ประกอบที่ 4 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	95
3. เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเจนเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี	96
3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)	96
องค์ประกอบที่ 1 ด้านผู้บังคับบัญชา (SPV)	96
องค์ประกอบที่ 2 ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน (RAW).....	99
องค์ประกอบที่ 3 การทำงานแบบยืดหยุ่น (FBW)	101
องค์ประกอบที่ 4 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (JSF)	103
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล.....	109
สรุปผลการวิจัย	109
ผลการทดสอบสมมติฐาน	110

อภิปรายผล.....	111
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	114
บรรณานุกรม.....	115
ภาคผนวก.....	123
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	151



สารบัญตาราง

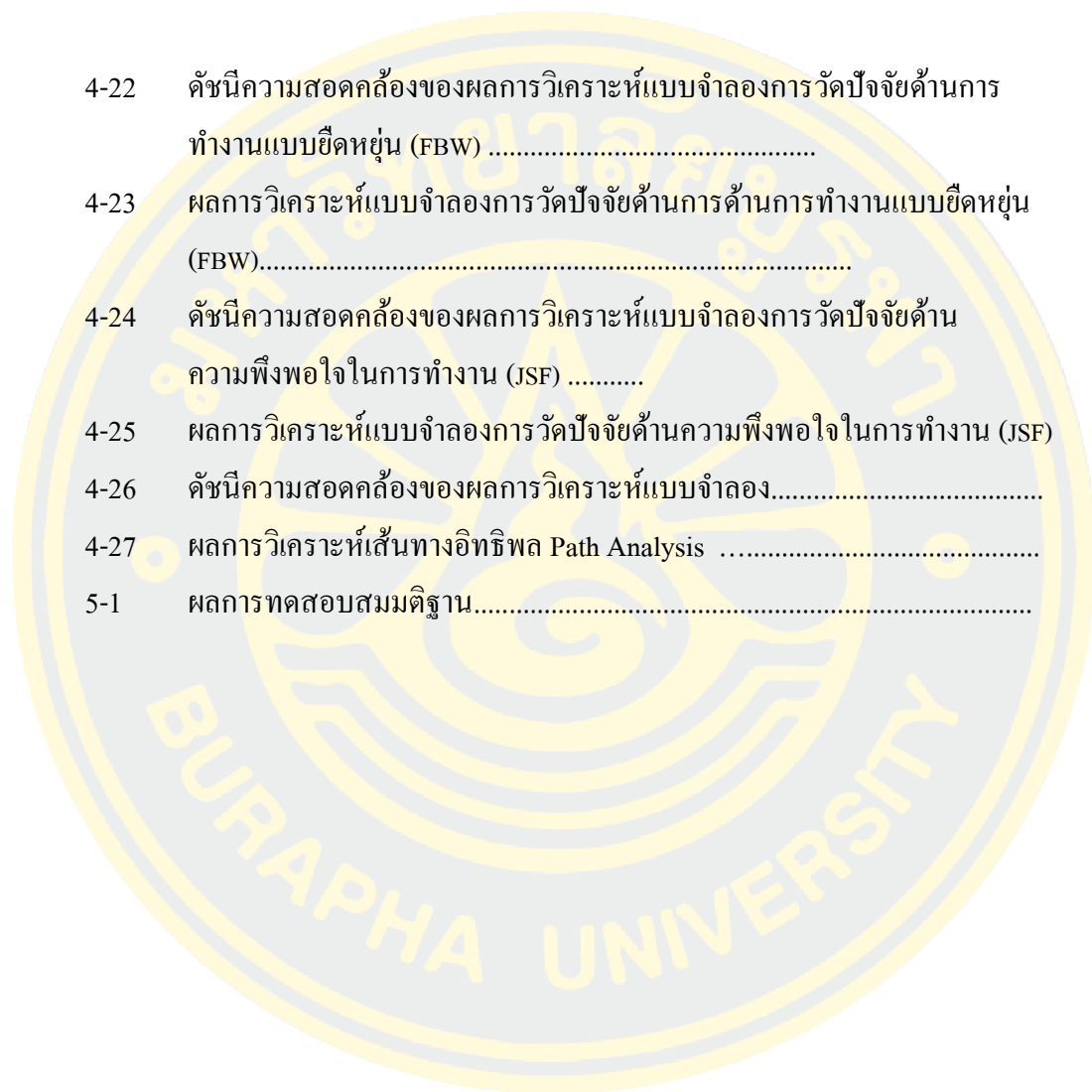
ตารางที่		หน้า
2-1	การสังเคราะห์ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ.....	11
2-2	การสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ.....	12
2-3	ความหมายของผู้บังคับบัญชา.....	14
2-4	ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน.....	16
2-5	ความหมายของโอกาสความก้าวหน้าในงาน.....	19
2-6	ความหมายของสัมพันธภาพในการทำงาน.....	21
2-7	ความหมายของความยืดหยุ่นในการทำงาน.....	24
2-8	ความหมายของชั่วโมงการทำงานยืดหยุ่น.....	25
2-9	ความหมายของสถานที่ทำงานแบบยืดหยุ่น.....	27
2-10	ความหมายของการแบ่งปันงาน.....	29
2-11	ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	31
2-12	ความหมายของความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน.....	34
2-13	ความหมายของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน.....	36
2-14	ความหมายของการให้รางวัลและผลตอบแทน.....	39
2-15	พฤติกรรมลักษณะของเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์การ.....	45
3-1	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	57
3-2	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้.....	61
3-3	เกณฑ์พิจารณาค่าดัชนีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และ การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ (SEM).....	64
4-1	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลผล.....	67
4-2	ชื่อตัวแปรและอักษรย่อของตัวแปร.....	68
4-3	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	69
4-4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ	70
4-5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพในการทำงาน.....	76
4-7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อความยืดหยุ่นในการทำงาน.....	77
4-8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	78
4-9	ค่า Bartlett's Test of Sphericity.....	81
4-10	ค่าการร่วมกันก่อนและหลังการสกัดองค์ประกอบ (Communality Analysis).....	84
4-11	แสดงค่าสถิติสำหรับแต่ละองค์ประกอบทั้งก่อนและหลังการสกัดปัจจัย.....	86
4-12	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance) ของแต่ละองค์ประกอบ.....	88
4-13	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายหลังการหมุนแกน	89
4-14	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้านผู้บังคับบัญชา.....	92
4-15	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้านสัมพันธภาพในการทำงาน.....	93
4-16	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น.....	94
4-17	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	95
4-18	ดัชนีความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (SPV).....	97
4-19	ผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (SPV).....	98
4-20	ดัชนีความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน (RAW).....	100
4-21	ผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน (RAW)	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-22	ดัชนีความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดปัจจัยด้านการ ทำงานแบบยืดหยุ่น (FBW)	102
4-23	ผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดปัจจัยด้านการดำเนินงานแบบยืดหยุ่น (FBW).....	102
4-24	ดัชนีความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดปัจจัยด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน (JSF)	104
4-25	ผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (JSF)	104
4-26	ดัชนีความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์แบบจำลอง.....	107
4-27	ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล Path Analysis	107
5-1	ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	110



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ภาพที่ 4-1 แสดงกราฟ Scree Plot.....	91
ภาพที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองการวัดปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา.....	97
ภาพที่ 4-3 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองการวัดปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน.....	99
ภาพที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองการวัดปัจจัยด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น.....	101
ภาพที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองการวัดปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	103
ภาพที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี.....	106

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมปัจจุบันทำให้องค์กรต่างๆต้องปรับตัวและมีการพัฒนาศักยภาพขององค์กรเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (ยูดี พรหมเขต, 2561)

ดังนั้น เมื่อทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนองค์กร แล้วนั้น จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันแต่ละองค์กรจะมีบุคลากรที่แตกต่างกันตามช่วงอายุ ซึ่งจะถูกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ เบบี้บูมเมอร์ เกิดในช่วงพ.ศ. 2486-2507 มีอายุระหว่าง 53-72 ปี เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ เกิดในช่วงพ.ศ. 2508-2522 มีอายุระหว่าง 37-52 ปี และเจเนอเรชั่นวาย เกิดในช่วงพ.ศ. 2523-2542 อายุระหว่าง 21-36 ปี ที่ทำงานร่วมกันในองค์กร (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556)

ปัจจุบันบุคลากรในกลุ่ม เบบี้บูมเมอร์ อยู่ในองค์กรน้อยลงมากเพราะกลุ่มคนช่วงอายุนี้ จะเริ่มอยู่ในวัยเกษียณและมีอายุงานมากขึ้นจากบุคลากรทั้ง 3 กลุ่มนี้ กลุ่มของพนักงานเจเนอเรชั่นวายจะเป็นกลุ่มที่เริ่มเข้ามามีบทบาทในองค์กรมากขึ้นแต่ในทางตรงกันข้ามพนักงานกลุ่มนี้มักที่จะมีพฤติกรรมที่แสดงออกต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ คือมีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิด ทัศนคติเป้าหมาย รูปแบบการใช้ชีวิตที่เป็นแบบฉบับของตัวเอง มีความภูมิใจในตนเองไม่ต้องการเป็นอย่างไร มีความอดทนต่ำ ทั้งร่างกายและจิตใจ ต่ำกว่าเจเนอเรชั่นอื่นๆจะเก็บอารมณ์ไม่ค่อยได้หากเกิดปัญหาหรือไม่พอใจในงานก็มีโอกาสลาออกจากงานสูงและหากมีผลการทำงานที่ดีมากแต่ไม่มีโอกาสก้าวหน้าหรือค่าจ้างไม่ทันใจก็พร้อมที่จะออกไปหาความก้าวหน้าในที่อื่นทันที มีความท้าทายกระเบียบ ข้อบังคับ กติกา มักตั้งคำถามและต้องการความยืดหยุ่นเสมอ ยังมีการควบคุมที่เข้มงวดก็จะยิ่งกระตุ้นให้มีการฝ่าฝืนหรือแหกกฎมากขึ้นเท่านั้นและไม่นิยมปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณี หรือแนวปฏิบัติเดิม ๆ เท่าใด มีความทะเยอทะยานสูง เป้าหมายทางอาชีพจะชัดเจนและพร้อมที่จะมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึง มีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพไม่ใช่จงรักภักดีต่อองค์กร หากองค์กรไม่ตอบ โจทย์เรื่องความก้าวหน้าก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันที ไม่ค่อยนิยมทำงานระดับล่างและอยากมีการเติบโตแบบก้าวกระโดด ฟุ้งสู่เป้าหมายด้วยระยะเวลาอันสั้น ชอบการ

เปลี่ยนแปลง มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง แม้ว่าไม่สามารถนำไปสู่สิ่งที่คิดว่าแต่ก็กล้าเสี่ยง กล้าลอง รู้สึกตื่นเต้นเร้าใจที่จะเปลี่ยนไปสู่สิ่งใหม่ อยากร่วมมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร หากทำอะไรหลายอย่างซ้ำ ๆ กันเหมือนเดิมก็จะยิ่งรู้สึกเบื่อเป็นอย่างยิ่ง คนเจเนอเรชั่นวายมีความ กระตือรือร้น คิดเร็ว พุดเร็ว ทำเร็ว เมื่อทำอะไรมักก็อยากเห็นผลเร็ว ๆ ยิ่งทำงานที่ชอบก็จะยิ่ง ตื่นเต้นกระตือรือร้นแต่เมื่อใดที่ทำงานที่ไม่ชอบก็มีความเบื่อ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ เป็นคนเลือกงานไม่ใช่เลือกองค์กร เวลาทำงานจึงยื่นข้อเสนอที่จะทำหน้าที่ที่สูงกว่าที่องค์กร เสนอให้ และมององค์กรเป็นสะพานเชื่อมต่อไปสู่ทางเป้าหมายแห่งอาชีพ ทัศนคตินี้จึงสร้างอัตราการ ลาออกที่สูงมาก (เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬารม, 2550) ซึ่งผู้บริหารในหลายองค์กรต่างก็ให้ ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมากขึ้นกว่าในอดีตอย่างมาก และจะเห็นได้จากองค์กรต่างๆ เริ่มมีการสำรวจเรื่องของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เพื่อที่จะหาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานให้มากขึ้นกว่าเดิม

ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกของพนักงานในองค์กรที่มีต่อองค์กร โดยมีความ เชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จึงทำให้ มีความต้องการที่จะรักษาความเป็น สมาชิกภาพขององค์กรไว้ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความเกี่ยวข้องกับ การแสดงออกของแต่ละบุคคลอย่างมั่นคงและการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยมีการแสดงให้เห็นถึง ลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะ ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กรและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญและจำเป็นอย่าง ยิ่งต่อองค์กร เพราะจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรรวมถึงการลดความเสียหายขององค์กรลง และทำให้องค์กรดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความผูกพันต่อ องค์กรยังมีผลต่อการเพิ่มผลงานความพึงพอใจ และการคงอยู่ในองค์กรต่อไป (Steers, 1977)

นอกจากเรื่องความแตกต่างของแต่ละเจเนอเรชั่น โดยเฉพาะเจเนอเรชั่นวายที่มีความ ผูกพันต่อองค์กรตามที่ได้กล่าวไปแล้วนั้นยังมีปัจจัยหลายปัจจัยด้วยกันที่ส่งผลต่อความผูกพันที่ต่อ องค์กรซึ่งจากการศึกษาพบว่า การที่องค์กรมีผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญกับการวางแผนและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พร้อมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ให้คำปรึกษา คำแนะนำ หรือแนวทางในการทำงาน รวมทั้งมีการติดตามงานที่มอบหมาย เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ กับการปฏิบัติงานในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2549)

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันสามารถ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ สนับสนุนพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเป็นสิ่งสำคัญ

(Mathis & Jackson, 2006) รวมถึงการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ช่วยแนะนำ สั่งสอน ให้คำปรึกษาที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (วันชัย มีชาติ, 2551)

อีกทั้งมีปัจจัยความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นโครงสร้างที่มีประสิทธิผลที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และสามารถใช้ความยืดหยุ่นในการทำงานเป็นแรงจูงใจที่สามารถทำให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นเช่น 1) ชั่วโมงการทำงานทำงานยืดหยุ่น การที่พนักงานสามารถจัดเวลาทำงานเป็นของตัวเองได้ 2) สถานที่ทำงานแบบยืดหยุ่น การที่พนักงานสามารถเลือกที่ปฏิบัติงานเองได้ โดยมีการส่งงานผ่านเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ 3) การแบ่งปันงาน พนักงานมีการแบ่งงานกันทำ เพื่อให้มีเวลาสำหรับทำงานอย่างอื่น และเมื่อพนักงานได้รับความยืดหยุ่นในเรื่องดังกล่าว พนักงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป (เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ, 2551)

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นความรู้สึกนึกคิด เจตคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน และทัศนคติในทางบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกดีต่องานที่ทำ และเป็นแรงกระตุ้นซึ่งช่วยให้บุคคลเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถที่มี ทั้งนี้ ความพึงพอใจในงานยังเกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคล และความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลเป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามได้ต่อไป ความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละอุทิศกาย ใจและสติปัญญาให้แก่งาน ซึ่งจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในที่สุด (รัชณี ทิปกากร, 2556)

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ซึ่งงานวิจัยนี้มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรในช่วงศตวรรษที่ 20 ขึ้นไป ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งกลุ่มสมมติฐานเบื้องต้นไว้เท่านั้นและจะทำการทดสอบเพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบและหาความสัมพันธ์ของสมการเชิงโครงสร้างเพื่อศึกษาอิทธิพลและความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ประกอบกับการศึกษาในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรียังไม่เคยมีใครศึกษามาก่อน ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาวิจัยในหัวข้อ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี เพื่อให้พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่เป็นกลุ่มที่มีจำนวนพนักงานมากที่สุดเกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

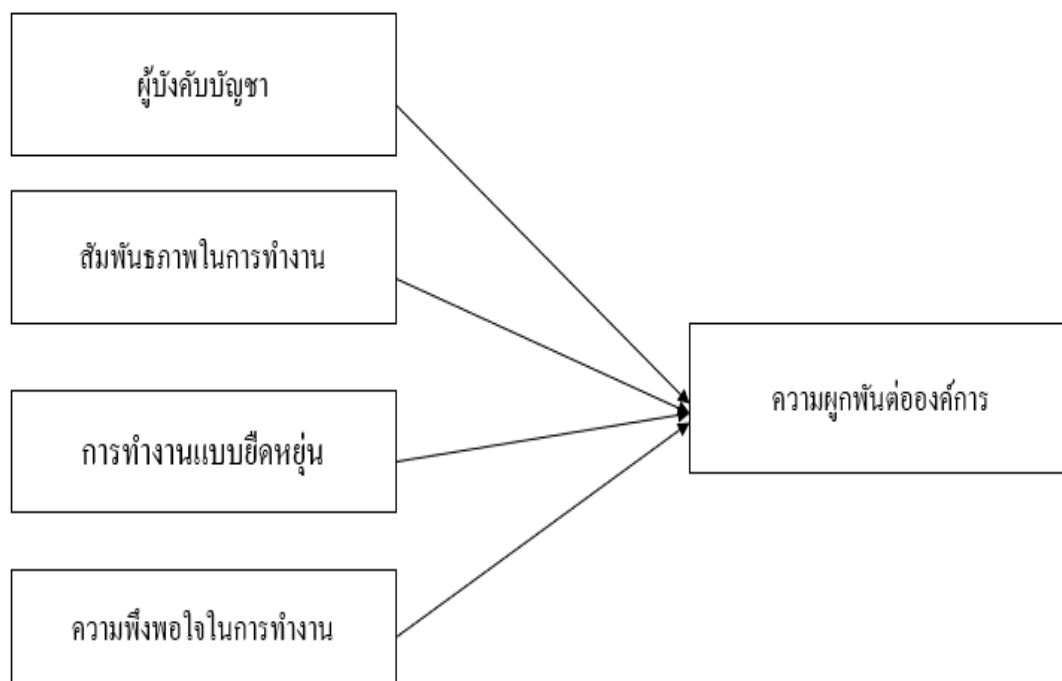
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี
4. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ที่พัฒนาขึ้นจากข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องจากข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี
3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี
4. ปัจจัยด้านการทำงานแบบยืดหยุ่นส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี
5. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวความคิดการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากภาพที่ 1-1 เป็นกรอบแนวคิดซึ่งแสดงถึงภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีของนักวิจัยและนักวิชาการที่ได้ศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี และผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระคือ 1) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา 2) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน 4) ด้านความพึงพอใจในการทำงานและตัวแปรตาม คือความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี สามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการพนักงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี สามารถนำผลการวิจัยเพื่อ กำหนดนโยบายในการทำงานให้มีความสอดคล้องกับชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน เพื่อให้ พนักงานเกิดความรู้สึกรักอยากทำงานและเกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร

3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี สามารถนำผลการวิจัย ไปสนับสนุนให้องค์กรมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้าน โอกาสความก้าวหน้าในสายงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจ้าหน้าที่ วยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีด้านปัจจัยที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables)

- 1.1.1 ผู้บังคับบัญชา
- 1.1.2 สัมพันธภาพในการทำงาน
- 1.1.3 ความยืดหยุ่นในการทำงาน
- 1.1.4 ความพึงพอใจในการทำงาน

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

- 1.2.1 ความผูกพันต่อองค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 พนักงานเจ้าหน้าที่ วยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง)

จังหวัดชลบุรี

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จ.ชลบุรี ได้แก่ การไฟฟ้าเขต 2, การไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดชลบุรี, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพัทยา, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจอมเทียน, การไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคบางแสน, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบึง, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอพนัสนิคม, การไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคอำเภอนันทอง, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาอำเภอบ่อทอง, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอบ้านบึง, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอศรีราชา, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาอำเภะจันทร์, การ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยอำเภอบ้านเกาะล้านและการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยอำเภอนอง ใหญ่

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงานเจเนอเรชันวาย หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2542

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พนักงานมีความตั้งใจเต็มใจทุ่มเทที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตลอดจนมีความภูมิใจในองค์กรและมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2.1 ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่นในองค์กรและพร้อมปฏิบัติตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เช่น การที่องค์กรมีวิสัยทัศน์ที่จะนำองค์กรสู่เป้าหมาย ความเชื่อมั่นในการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาขององค์กรและความเชื่อมั่นในความภูมิใจที่มีต่อองค์กร

2.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3 ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง ความต้องการในการดำรงไว้ซึ่งตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบอันพึงชอบธรรม

3. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาในองค์กรสามารถใช้อิทธิพลและอำนาจของตนอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาและวางแผนองค์กร เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามมีพฤติกรรมเป็นไปในทางเดียวกันกับผู้บังคับบัญชาต้องการ ซึ่งจะทำให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยพนักงานให้สามารถใช้ศักยภาพของตนเองเพื่อให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ผลประโยชน์ขององค์กรในอนาคต

3.1 การรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรได้รับรู้ว่าตนเองได้รับความเป็นธรรมจากองค์กร โดยจะพิจารณาจากนโยบาย มาตรการ และข้อกำหนดในองค์กร

3.2 โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในบทบาทที่ได้รับอย่างเต็มความสามารถ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้พนักงานพัฒนาความรู้ ความสามารถ ซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้า ทั้งในด้านการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น การที่ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น และการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

4. สัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง กระบวนการทำงานโดยมีพนักงานมาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงสมาชิกทุกคนมีบทบาทในการช่วยดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความ

คิดเห็น สนับสนุน ช่วยเหลือกัน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน เพื่อแก้ไข ปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความยืดหยุ่นในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับการใช้ชีวิตของพนักงานแต่ละคน

5.1 ชั่วโมงการทำงานทำงานยืดหยุ่น หมายถึง การปรับเวลาการทำงาน โดยพนักงาน สามารถเลือกช่วงเวลาทำงาน ได้ตามความเหมาะสมเพื่อให้พนักงานแต่ละคนได้ใช้ชีวิตและทำงาน ได้อย่างมีความสุข โดยไม่ไปกระทบกับงานที่ได้รับมอบหมาย

5.2 สถานที่ทำงานแบบยืดหยุ่น หมายถึง พนักงานสามารถปฏิบัติงานนอกองค์กรได้ ตามที่ได้รับอนุญาต โดยไม่จำเป็นต้องเข้ามาในองค์กร แต่จะอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเป็น ตัวกลางในการใช้รับ-ส่งงาน เพื่อช่วยให้ลดค่าใช้จ่ายในองค์กร

5.3 การแบ่งปันงาน หมายถึง พนักงานแบ่งปันความรับผิดชอบในงานเพื่อให้มีเวลาที่ ยืดหยุ่นไว้สำหรับครอบครัวหรือทำงานอย่างอื่น

6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด เจตคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน และทัศนคติในทางบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร หากพนักงานได้รับการตอบสนองความ ต้องการจากองค์กร จะทำให้พนักงานมีความสุขและเป็นแรงกระตุ้นซึ่งช่วยให้นुकลดเกิดความ ตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพและยังทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

6.1 ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน หมายถึง อุปกรณ์และ เครื่องมือสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ได้แก่ เครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์ที่มี สภาพพร้อมต่อการใช้งาน มีการจัดเก็บอุปกรณ์ที่เป็นระเบียบ สะดวกในการนำไปใช้งาน รวมถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับอุปกรณ์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความชำนาญและมีกระบวนการใน การตัดสินใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ยังหมายถึง อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี ด้านสารสนเทศ และการสื่อสาร

6.2 คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่สมาชิกทุกระดับในองค์กรได้เข้า มามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม พนักงานได้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานของตนเองผ่าน การทำงานที่มีคุณค่า งานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการที่ได้ปฏิบัติงาน องค์กรสามารถ ตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ มีความสมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน จะส่งผลให้ งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

6.3 การให้รางวัลและผลตอบแทน หมายถึง องค์กรจะพิจารณาสนับสนุนให้ พนักงานได้รับสิทธิประโยชน์หรือบริการต่างๆที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานทั้งที่เป็นตัวเงินและ

ไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์กร
ประสบผลสำเร็จ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนงานวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล พบข้อมูลที่เกี่ยวข้องสำหรับนำมาใช้ในการวิจัย ครั้งนี้จึงขอเสนอ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ มีผู้วิจัยได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานในองค์การ หมายความว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การมีจุดร่วมที่เหมือนกันกับสมาชิกองค์การคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ (Steers, 1977) ประสานพฤติกรรมของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์การซึ่งได้กำหนดกิจกรรมและเสนอแนะแนวทางการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การไว้แล้ว (Herbert & Arthur, 1976) อีกทั้ง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งแสดงความรู้สึกผูกพัน รักใคร่ พร้อมที่จะตอบสนองตามนโยบายขององค์การและแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การที่ตนอยู่ (ศรีรินทร์ เสมอวงษ์, 2557) จงรักภักดีต่อองค์การ ไม่คิดจะละทิ้งไปจากองค์การ (จริยา สุขสละ, ดวงตา สราญรัมย์ และ สะอาด บรรณเจตฤทธิ, 2557) นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การ ในลักษณะหนึ่งประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่น ขอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ 3) ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ มาใช้วัดในส่วนของตัวแปรตาม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ (Steers, M. & Porter L.W., 1983 อ้างถึงใน มนินา โล่ห์เจริญกุล, 2558 และ ชูชัย สมितिไกร, 2554)

โดยสรุป ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงพนักงานแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การมีจุดร่วมที่เหมือนกันกับสมาชิกองค์การคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อตอบสนองตามนโยบายขององค์การเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์การและมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์การต่อไป ตามตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 การสังเคราะห์ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัย	แสดงตนเป็น อันหนึ่งอัน เดียวกับองค์กร	ตอบสนองตาม นโยบายของ องค์กร	จงรักภักดี	ทุ่มเท ความสามารถ อย่างเต็มที่
ศรินทร์ เสมอวงษ์ (2557)		✓		
จริยา สุขสละ, ดวงตา สราญรัมย์ และ สะอาด บรรเจิดฤทธิ์ (2557)			✓	
Steers (1977)	✓	✓		
Herbert and Arthur (1976)	✓			✓
Steers and Porter (1983)		✓		✓

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิภาพและอยู่รอดในปัจจุบัน ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีกเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็ จะอยู่อย่างมั่นคงและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร (Steers, 1997) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็น องค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมาย ขององค์กร (Buchanan, 1974) อีกทั้งความผูกพันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานทำให้เกิด ความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วม เต็มใจ เอาใจใส่ ต้องการจะอยู่กับองค์กรพยายามทำงานที่จะ ทำงานให้ดีที่สุดและมีจิตใจผูกพัน ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์กร (อมร สุวรรณนิมิตร, 2541) เพราะหากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรก็มีความต้องการที่จะลาออก ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีประโยชน์มากสำหรับหน่วยงานหรือองค์กร ที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน

ในส่วนองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แยก องค์ประกอบขององค์กรว่าการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่น่าสนใจ สามารถ อธิบายพฤติกรรมของคนในองค์กรไว้ดังตารางที่ 2-2

ตารางที่ 2-2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการ	ความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมของ องค์กร	ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่าง มากเพื่อประโยชน์ของ องค์กร	ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร
Mowday (1982)	✓	✓	✓
Porter (1982)	✓	✓	✓
Steers (1977)	✓	✓	✓
Herbert (1976)		✓	
Arthur (1976)	✓		✓
Sheldon (1971)	✓	✓	
Allen (1990)	✓	✓	
Meyer (1990)		✓	✓

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมีเนื้อหาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของ (Steers, 1977) มาเป็นตัวแปรตาม โดยพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบด้าน 1) ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ ขององค์กร 3) ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เพราะเป็นตัวชี้วัดที่ใช้ค่อนข้างแพร่หลาย มีเนื้อหาครอบคลุมในส่วนต่างๆของความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา จึงมีความเหมาะสมกับการนำไปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในช่วงศตวรรษที่ 20 ขึ้นไป เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชันวาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ในหัวข้อถัดไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านผู้บังคับบัญชา

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยพบว่า ความหมายของผู้บังคับบัญชาคือการใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบแนวคิดเดิม ๆ (สมชาย สุเทศ, 2554) มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นและมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ รวมถึงสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนเพื่อให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีขวัญและกำลังใจ (Colin W.Evers & Gabriele, 2000) และการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความคาดหวังทั้งของผู้บังคับบัญชาและของผู้ตาม โดยภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ (James M. Burns, 2003) ซึ่งผู้บริหารองค์กรเป็นแรงผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิม มีการคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมุ่งมั่นพัฒนา (เพ็ญพร ทองคำสุก, 2553)

ดังนั้น การที่องค์กรมีผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญกับการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พร้อมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ให้คำปรึกษา คำแนะนำ หรือแนวทางในการทำงาน รวมทั้งมีการติดตามงานที่มอบหมาย เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2549) และเป็นกระบวนการที่สามารถใช้อิทธิพลและอำนาจของตนต่อบุคคลอื่นเพื่อใช้ในการกระตุ้นชี้้นำ การให้คำปรึกษา การสั่งการตลอดจนการจัดหาปัจจัยที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง (รังสรรค์ อินทน์จันทร์, 2552) รวมถึงเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารถึงค่านิยมหลักขององค์กรอย่างชัดเจนและการรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานของบริษัทเกี่ยวกับการกระทำทางจริยธรรมและการกระทำตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของพนักงานในองค์กรในทีนี้ผู้นำหมายถึงผู้บริหารระดับสูงผู้จัดการและหัวหน้า (International survey research, 2004) ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2-3 ความหมายของผู้บังคับบัญชา

นักวิจัย	อิทธิพล/ อำนาจใน การสั่งการ	ตัดสินใจ/ แก้ปัญหา	บรรลุเป้าหมาย/ ผลประโยชน์ของ องค์กร	วางแผน/ พัฒนา
Colin W. Evers & Gabriele (2000)		✓		✓
Jame M. Burns (2003)	✓		✓	
International survey research (2004)	✓	✓		✓
สมาคมการจัดการงานบุคคล แห่งประเทศไทย(2549)				✓
รังสรรค์ อินทน์จันทน์ (2552)	✓		✓	
เพ็ญพร ทองคำสุก (2553)		✓		
สมชาย สุเทศ (2554)				✓

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาในองค์กร สามารถใช้อิทธิพลและอำนาจของตนอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาและวางแผนองค์กร เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามมีพฤติกรรมเป็นไปในทางเดียวกันกับผู้บังคับบัญชาที่ต้องการ ซึ่งจะทำได้ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยพนักงานให้สามารถใช้ศักยภาพของตนเองเพื่อให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ผลประโยชน์ขององค์กรในอนาคต

จากการทบทวนวรรณกรรมพบงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ดังนี้ จีรนุช เกลียวทอง และ อังสุธร ศรีสุทธิสะอาด (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดเขตเลยและเขตหนองบัวลำภู 1) เพื่อศึกษาระดับสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ระดับสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน ธนาคารออมสินในสังกัดเขตหนองบัวลำภูและเขตเลย 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่าสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน

มาลินี ศรีไมตรี (2561) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (ภาคการผลิต) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและวิเคราะห์ความสัมพันธ์และขนาดอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 610 ตัวอย่าง ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วริศนันท์ ศรีเอกบุญรอด (2560) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะผู้ปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ต่อคุณลักษณะของผู้ที่ปฏิบัติงาน และต่อความผูกพันต่อองค์กร

จิราวรรณ เณรแยม (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่องานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่องานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวน 250 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) ผลการวิจัยพบว่าโดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานในด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับเห็นด้วยมากและมีความคิดเห็นในด้านงาน ด้านผู้บังคับบัญชาในระดับเห็นด้วยปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่องานของพนักงานในด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร โดยที่ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด

โดยสามารถทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา
2 หัวข้อ ได้แก่

1. การรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยพบว่า ความหมายของ การรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานพิจารณาเกี่ยวกับความยุติธรรมที่ตนได้รับจากการทำงาน โดยตัดสิ่งใจจากสิ่งที่ได้รับจากองค์กร โดยผ่านนโยบาย มาตรการ ข้อกำหนดในการทำงาน (เปรมจิตร คล้ายเพชร, 2548) ความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร และความเป็นธรรมของการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นในองค์กร (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552) อีกทั้งยังรวมถึง การรับรู้ความเหมาะสมของผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้กับตนเองและพนักงานในองค์กรและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ปริดี อธิพิงศ์, 2552) และการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน กระบวนการกำหนดผลตอบแทน และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดจากการเปรียบเทียบพฤติกรรมและการปฏิบัติจากองค์กร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอย่างยุติธรรม (บุศารัตน์ บัวงาม, 2556) ดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2-4 ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน

นักวิจัย	ความเป็นธรรม	นโยบาย/ มาตรการ	ข้อกำหนดใน องค์กร	สิ่งที่ได้รับ จากองค์กร
เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548)		✓	✓	✓
เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552)	✓			
ปริดี อธิพิงศ์ (2552)	✓			✓
บุศารัตน์ บัวงาม (2556)	✓		✓	✓

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรได้รู้ว่าตนเองได้รับความเป็นธรรมจากองค์กร โดยจะพิจารณาจากนโยบาย มาตรการ และข้อกำหนดในองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมพบงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพัน ดังนี้

ธนภพ แก้วกระจ่าง และ ภูษิต วงศ์หล่อสายชล (2557) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความขัดแย้งในองค์กร กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 5 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความขัดแย้งในองค์กรและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในองค์กรกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

วรางคนา ชูเชิตรีตนา (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และ ความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของพนักงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามปลาย ปิดที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.941 ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-30 ปี มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 3-6 ปี และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด

จันจิรา บุญปริพันธ์ (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงเขตวัดเลียบ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยรวมเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

สุวิมล สุริยวงศ์ (2554) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ

พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 152 คน และพนักงานระดับหัวหน้างาน 7 คน ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.465

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์การอย่างเป็นธรรมชาติ (เปรมจิตร คล้ายเพชร, 2548) รวมถึงการรับรู้ความเหมาะสมของผลตอบแทนที่องค์การมอบให้ (ปรีดี อธิพิงศ์, 2552) โดยการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (ชนภพ แก้วกระจ่าง และ ภูษิต วงศ์หล่อสายชล, 2557; วราภรณ์ ชูเชิดรัตนา, 2557; จันจิรา บุญประพันธ์, 2556; สุวิมล สุริยวงศ์, 2554)

2. โอกาสความก้าวหน้าในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยพบว่า ความหมายของ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ คือ นโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการส่งเสริมและให้ความสำคัญกับความเจริญก้าวหน้าในงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นสิ่งสำคัญ การได้รับการสนับสนุนขององค์การให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน (Mathis & Jackson, 2006) อีกทั้งผลของการปฏิบัติงานในบทบาทที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในด้านการได้รับเลื่อนขั้นปรับตำแหน่งและได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น ตลอดจนการได้รับอำนาจและการยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในองค์การ โสธร (ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2545) สิ่งที่องค์การสนับสนุน ให้พนักงานมีโอกาสที่ดีที่สุด พัฒนาในอีกระดับเมื่อมีประสบการณ์มากขึ้น ความสามารถมากขึ้น รวมถึงการให้โอกาสเพิ่มทักษะและความรู้เกี่ยวกับการทำงานให้แก่พนักงาน ได้แก่ การฝึกอบรม เรียนรู้ และพัฒนา และ (รักษรัศมิ์ วุฒิมานพ, 2555) แสดงให้เห็นถึงความเจริญเติบโตในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ การพัฒนาพนักงานจึงควรทำควบคู่ไปกับการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นส่วนที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี และใช้ความรู้ ความสามารถที่ตนมีทำงานอย่างเต็มที่ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2550) ดังตารางที่ 2-5

ตารางที่ 2-5 การสังเคราะห์ความหมายของโอกาสความก้าวหน้าในงาน

นักวิจัย	พัฒนาความรู้/ ความสามารถ	ได้รับการ สนับสนุน จากองค์กร	ตำแหน่ง/ เงินเดือนที่ สูงขึ้น	ปฏิบัติ งานอย่าง เต็มความ สามารถ	การยอมรับ จากเพื่อน ร่วมงาน/ หัวหน้างาน
ปานทิพย์ บุญยะสุด (2545)			✓	✓	✓
Mathis and Jackson (2006)	✓	✓			
อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2550)	✓			✓	
รักษรัศมี วุฒิमानพ (2559)	✓	✓			

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในบทบาทที่ได้รับอย่างเต็มความสามารถ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้พนักงานพัฒนาความรู้ ความสามารถ ซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้า ทั้งในด้านการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น การที่ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น และการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยด้าน โอกาสความก้าวหน้าที่มีผลต่อความผูกพัน ดังนี้

สุรมน จันทร์เจริญ (2562) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุและความผูกพันต่อองค์กร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับความผูกพันต่อองค์กร 3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบย้อนรอยหาสาเหตุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรกองบัญชาการศึกษาลำปาง ตำรวจแห่งชาติ ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบ โควตา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์โดยสมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression) แบบ Stepwise ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างน้อยสำคัญทางสถิติ 0.05 มี 5 ตัว คือ ภาวะผู้นำ

การได้รับโอกาสให้มีการพัฒนาและก้าวหน้าในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ค่าตอบแทน โดยรวม และคุณลักษณะงาน

ลลิตา จันทร์งาม (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความคาดหวังที่จะ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และ ค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

ชวนนทร์ ปวงละคร (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อ องค์กรประกอบความผูกพันในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายถึงระดับความผูกพัน ต่อองค์กรได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดกรอบ และ แนวทางในการวัดความสามารถ การทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีเส้นทาง ก้าวหน้า ในอาชีพที่ชัดเจน แสดงให้เห็นถึงการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อพนักงาน ซึ่งจะทำให้ พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีและเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้

ชัลวานา สะธานี (2550) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานใน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยองบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัทมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2) ด้านการนึกถึงบริษัท ในทางที่ดีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง และ 3) ด้านความภูมิใจในงานที่ทำมีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับสูงเมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า มีปัจจัยแรงจูงใจ 6 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ ผูกพันของพนักงาน โดยความสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน ด้านความท้าทาย และมีอิสระในการทำงาน ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการต่างๆ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้าน โอกาสความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตในการทำงาน มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของ พนักงานในระดับต่ำ

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ โอกาสความก้าวหน้า ในงาน เป็นสิ่งที่องค์กรสนับสนุน (รักษรัศมี วุฒิมานพ , 2555) ให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน (Mathis & Jackson, 2006) โดยการศึกษางานวิจัยที่

เกี่ยวข้องพบว่าโอกาสความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (สุรมน จันท์เจริญ, 2562; ทลิตา จันท์งาม, 2559; ชวนนทร์ ปวงละคร, 2551, ชัลวานา สะธานี, 2550)

ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยพบว่า ความหมายของสัมพันธภาพในการทำงาน คือการที่พนักงานมาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีเป้าหมายเดียวกัน และใช้ทักษะประสบการณ์ ปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถร่วมกัน คอยช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการประสานงานระหว่างสมาชิกในทีมเป็นอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหา หรืออุปสรรคต่างๆ และพัฒนา องค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มัลลิกา วิชชูกรอิงครัต, 2553) การมี สัมพันธภาพที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน โดยการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และกันเป็นสิ่งสำคัญ (Mathis & Jackson, 2006) รวมถึงการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานด้านความ ร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงานและด้านอื่นด้วย และการมีเพื่อนดีอันเป็นกัลยาณมิตร คือ ช่วย แนะนำ สั่งสอน ให้คำปรึกษาที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (วันชัย มีชาติ, 2551) โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันอย่างหนักแน่นภายในกลุ่มซึ่ง เมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน (รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550) ดังตารางที่ 2-6

ตารางที่ 2-6 ความหมายของความสัมพันธ์ภาพในการทำงาน

นักวิจัย	ทิศทาง เดียวกัน	ช่วยเหลือ/แนะนำใน เรื่องงาน	พัฒนา องค์กร	สนับสนุน
Mathis & Jackson (2006)		✓		✓
รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550)		✓		✓
วันชัย มีชาติ (2551)		✓		✓
มัลลิกา วิชชูกรอิงครัต (2553)	✓	✓	✓	✓

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ภาพในการทำงาน หมายถึง กระบวนการทำงาน โดยมีพนักงานมาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่ง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงสมาชิกทุกคนมีบทบาทในการช่วยดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุน ช่วยเหลือกัน และมีความ

รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมพงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ดังนี้

สิทธิศักดิ์ มณีฉาย (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายงานเทคโนโลยีธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลจากการศึกษาผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายงานเทคโนโลยี ธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานสายงานเทคโนโลยี ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 350 คน ซึ่งผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมี 2 ด้านดังนี้ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

จิรนุช เกลียวทอง และ อังศุธร ศรีสุทธิสะอาด (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดเขตเลยและเขตหนองบัวลำภู 1) เพื่อศึกษาระดับสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ระดับสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน ธนาคารออมสินในสังกัดเขตหนองบัวลำภูและเขตเลย 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดเขตหนองบัวลำภูและเขต ผลการศึกษาพบว่าสัมพันธภาพ กับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานส่งผลกระทบบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ณัฐพงษ์ สุวรรณรัตน์ (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร : ศึกษากรณีการประปานครหลวงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการประปานครหลวง เพื่อเสนอแนะแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการประปานครหลวงให้สูงขึ้น ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันของพนักงานการประปานครหลวงอยู่ในระดับสูง โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

โสคติ โชคคณะวัฒนา (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางบวก และรายด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พนักงานช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน แก้ไขปัญหา หรืออุปสรรคต่างๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (มัลลิกา วิชชุกรังสรรค์, 2553) โดยการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (สิทธิศักดิ์ มณีฉาย, 2561; จิรนุช เกลียวทอง และ อังสุธร ศรีสุทธิสะอาด, 2560; นายณัฐพงษ์ สุวรรณรัตน์, 2559; โสคติ โชคคณะวัฒนา, 2557)

ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยพบว่า ความหมายของ ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน จะนำไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพ และได้ผลผลิตมากขึ้น ความยืดหยุ่นของงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ซึ่งจะช่วยลดความกดดันจากการมีภาระงานเพิ่มขึ้น โดยให้บุคลากรมีการยืดหยุ่นตารางเวลาทำงานได้ องค์กรให้โอกาสเลือกและเปลี่ยนแปลงตารางเวรได้ สามารถมีการสื่อสารทางไกล การทำงานบางช่วงเวลา การทำงานร่วมกัน (Mathis & Jackson, 2006) ซึ่งคนเจนเนอร์ชั่นวายจะเป็นกลุ่มที่ต้องการความเป็นอิสระ ความยืดหยุ่นและมีเวลาให้กับตนเอง คนกลุ่มนี้มักมีแผนที่จะเปลี่ยนงานง่าย ซึ่งจะทำให้เกิดผลเสียต่อระบบการทำงานขององค์กรได้ ซึ่งทำให้สะท้อนได้ถึงลักษณะพฤติกรรมของกลุ่มนี้ที่ต้องการความยืดหยุ่น ความมีอิสระในการทำงาน และสามารถใช้ความยืดหยุ่นในการทำงานเป็นแรงจูงใจที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ (เชี่ยวชาญ รัตนามัทธนะ, 2549) นโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น สร้างผลประโยชน์ให้กับนายจ้าง และนำไปสู่การสร้างความเป็นมิตรกับครอบครัวของพนักงาน (Halpern, 2005) อีกทั้งยังเป็นแนวทางการทำงานที่ไม่มีข้อกำหนดตายตัว ทั้งในของเรื่องเวลา รูปแบบการทำงาน สถานที่ทำงาน เป็นต้น สามารถปรับเปลี่ยนเวลา สถานที่ในการทำงานให้เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินชีวิตแต่ก็ไม่กระทบกับงาน และยังสามารถมีประสิทธิภาพเท่าเดิมหรือดีกว่าเดิมด้วย (บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด, 2021) ดังตารางที่ 2-7

ตารางที่ 2-7 ความหมายของความยืดหยุ่นในการทำงาน

นักวิจัย	เหมาะสม กับใช้ชีวิต	เวลาใน การทำงาน	สถานที่ใน การทำงาน	อิสระใน การทำงาน
Halpern (2005)	✓			✓
Mathis & Jackson (2006)	✓	✓	✓	✓
เชี่ยวชาญ รัตนามัทธนะ (2549)	✓	✓	✓	✓
บริษัท จัดหางาน จีอบัส ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด (2021)		✓	✓	

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความยืดหยุ่นในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ให้พนักงานมีอิสระในการทำงานทั้งเรื่องของเวลาในการทำงาน สถานที่การทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับการใช้ชีวิตของพนักงานแต่ละคน และไม่ส่งผลกระทบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบงานวิจัยที่ศึกษาแล้วพบว่าปัจจัยด้านความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพัน ดังนั้น

นิสาชล โทแก้ว (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ความสมดุลชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้ามีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสมดุลชีวิตในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลทดสอบความสัมพันธ์ความสมดุลชีวิตในการทำงานด้านความยืดหยุ่นในการทำงานมีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน โดยรวม และความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีมีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน โดยรวม

สรารุช ชัยวิชิต (2550) ได้ทำการศึกษาในระดับประสิทธิภาพในการทำงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับบุคลากรเจนเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีระดับความต้องการในด้านแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยกย่องนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความท้าทายใน

งาน และแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ผู้นำ การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทน เทคโนโลยี ความยืดหยุ่นในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรเจนเอเรชั่นวาย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความยืดหยุ่นใน การทำงาน นำไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพ (Mathis & Jackson, 2006) โดยการศึกษางานวิจัยที่ เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยด้านความยืดหยุ่นในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (นิสาชล โทแก้ว, 2556; สราวุธ ชัยวิจิต, 2550)

โดยสามารถทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยด้านความยืดหยุ่นใน การปฏิบัติงาน 3 หัวข้อ ได้แก่

1. ชั่วโมงการทำงานยืดหยุ่น

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยพบว่า ความหมายของ ชั่วโมงการทำงาน ยืดหยุ่น คือ ตารางการทำงานที่ยอมให้พนักงานมีอำนาจ เพื่อที่จะจัดการชั่วโมงการทำงานของ ตัวเอง พนักงานจะมีอิสระในการเลือกเวลา เริ่มต้นและเวลาเลิกงานของแต่ละวันได้ (เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ, 2551) มีการปรับ เวลาเข้า-ออก งานให้หลากหลายตามความจำเป็นของ แต่ละบุคคล โดยต้องครบตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด เนื่องจากแต่ละบุคคลมีการดำเนินชีวิตในแต่ ละวันแตกต่างกัน ก็อาจพิจารณาเวลาทำงานที่เหมาะสมให้พนักงานแต่ละคนได้ใช้ชีวิตและทำงาน ได้อย่างมีความสุข (รุจิรัตน์ ชนะชัยวิบูลวัฒน์, 2562) ส่วนใหญ่ก็คือจะมีการกำหนดเวลาการทำงาน ที่ไม่ตายตัว ปล่อยให้มีการเข้าสายได้ แต่ก็ต้องไปเลิกงานเย็น หรือไม่ก็ให้มีเวลาในการทำงาน รวมทั้งสัปดาห์ 40 ชั่วโมง โดยไม่ได้กำหนดว่าในแต่ละวันจะต้องทำงานกี่ชั่วโมง แต่ให้รวมแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องได้ 40 ชั่วโมง ซึ่งก็จะทำให้พนักงานไปบริหารเวลาในการทำงานเอาเองว่า จะหยุด วันไหน จะทำงานวันไหน (ประคัลภ์ ปัทมพิลังกูร, 2555) พนักงานเลือกช่วงเวลาทำงานได้ ความยืดหยุ่นด้านชั่วโมงการทำงาน (Law Center, 2010) ดังตารางที่ 2-8

ตารางที่ 2-8 ความหมายของชั่วโมงการทำงานยืดหยุ่น

นักวิจัย	ปรับเวลาใน การทำงาน	ผลกระทบ ในงาน	ความ เหมาะสม	มีความสุขใน การทำงาน
เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ(2551)	✓		✓	
Law Center (2010)	✓		✓	
ประคัลภ์ ปัทมพิลังกูร (2555)	✓		✓	
รุจิรัตน์ ชนะชัยวิบูลวัฒน์ (2562)	✓	✓	✓	✓

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยขอสรุปความหมายของ ชั่วโมงการทำงานยืดหยุ่น หมายถึง การปรับเวลาการทำงาน โดยพนักงานสามารถเลือกช่วงเวลาทำงานได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานแต่ละคนได้ใช้ชีวิตและทำงานได้อย่างมีความสุข โดยไม่ไปกระทบกับงานที่ได้รับมอบหมาย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบงานวิจัยที่ศึกษาแล้วพบว่า ชั่วโมงการทำงานยืดหยุ่น ส่งผลต่อความผูกพัน ดังนี้

เพียงพิชญ์ ดวงแก้ว (2559) การศึกษาเรื่องความต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานของพนักงานบริษัท กรณีศึกษา : บริษัท เอ็กซิออน ประเทศไทย จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็กซิออน ประเทศไทย จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม (Conjoint Analysis) 2) เพื่อทำความเข้าใจความต้องการของแต่ละกลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์แบ่งกลุ่ม (Cluster Analysis) จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและให้คะแนนคุณลักษณะจากพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถกำหนดเป็นคุณลักษณะ (Attributes) ได้ 3 ด้าน และ ระดับ (Level of Attributes) ได้ดังนี้ 1) ด้านการบีบอัดงานในสัปดาห์ (Compressed workweek) มีระดับอยู่ 2 ระดับ คือ การทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน 5 วัน ต่อสัปดาห์และการทำงาน 10 ชั่วโมงต่อวัน 4 วัน ต่อ สัปดาห์ 2) ด้านการทำงานจากที่บ้าน/การทำงานทางไกล (Flexible location) มีระดับอยู่ 2 ระดับ คือ ทำงานที่บริษัทเท่านั้น และทำงานที่ใดก็ได้ 3) ด้านชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible time) มีระดับอยู่ 2 ระดับ คือ เวลาเข้า-ออกงาน กำหนดโดยบริษัทเท่านั้น และเวลาเข้า-ออกงานยืดหยุ่น ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะ (Attributes) และระดับ (Level of Attributes) ตามลำดับดังนี้ 1) ด้านการทำงานจากที่บ้าน/การทำงานทางไกล (Flexible location) ระดับการทำงานที่ใดก็ได้ 2) ด้านการบีบอัดงานในสัปดาห์ (Compressed workweek) ระดับการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน 5 วัน ต่อสัปดาห์ 3) ด้านชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible time) ระดับเวลาเข้า-ออกงาน ยืดหยุ่น นอกจากนี้ยังสามารถแยกกลุ่มทางความชอบของพนักงาน ได้ทั้งหมด 3 กลุ่ม และพบนัยสำคัญเกี่ยวกับอายุ คือ กลุ่มลักษณะที่ 1 ให้ความสำคัญด้านชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible time) กลุ่มลักษณะที่ 2 ให้ความสำคัญด้านการทำงานจากที่บ้าน (Flexible location) มีอายุในช่วง 21-30 ปี และ อายุในช่วง 31-40 ปี และ กลุ่มลักษณะที่ 3 ให้ความสำคัญด้านการบีบอัดงานในสัปดาห์ (Compressed workweek) มีอายุในช่วง 41-50 ปี

หทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร (2555) ที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงานกรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝากคือ ด้านเวลาโดยเห็นว่าหากเพิ่มความยืดหยุ่น เวลาในการทำงานสามารถบริหารจัดการชีวิตทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวดีขึ้นอยู่ในระดับมาก

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับชั่วโมงการทำงาน ยืดหยุ่น พนักงานจะสามารถกำหนดเวลาในการทำงานได้ (เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ, 2551) โดย การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยด้านชั่วโมงการทำงานยืดหยุ่นส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร (เพียงพิชญ์ ดวงแก้ว, 2559; หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร, 2555)

2. สถานที่ทำงานแบบยืดหยุ่น

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยพบว่า ความหมายของ สถานที่ทำงาน แบบยืดหยุ่น เนื่องจากปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดแนวคิด home Office ก็คือการทำงานอยู่ที่บ้านหรือที่ใดก็ตามที่มี การเชื่อมต่อเครือข่ายจากที่ทำงานเข้าด้วยกัน ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางเพื่อเจอกับปัญหา การจราจรและทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2549) สถานที่ทำงานแบบยืดหยุ่นคือ การรับและการส่งงานระหว่างบ้านและบริษัท โดยที่พนักงานสามารถนั่งทำงานอยู่ที่บ้านได้มี การส่งข่าวสารทาง โทรศัพท์หรือทาง เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ (Email) ทำงานหน้าคอมพิวเตอร์ และวิธีการทำงานที่บ้านอาจถูกเรียกว่า Telecommuting (เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ, 2551) รวมถึง พนักงานก็ไม่ต้องมาเข้าบริษัทมานั่งทำงานทุกวันแต่ สามารถที่จะไปทำงานที่ไหนก็ได้ที่เราต้องการ โดยอาศัยเทคโนโลยี การเชื่อมต่อเข้ามาช่วยในการทำงานกับองค์กร ซึ่งก็จะทำให้พนักงาน สามารถที่จะบริหารการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้ดีขึ้น (ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร, 2555) และองค์กรอนุญาตให้พนักงานทำงานนอกสำนักงานได้โดยไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานใน องค์กรทุกวัน ซึ่งสามารถใช้เทคโนโลยีในการรับ-ส่งงาน การกำหนดคัลักษณะ การทำงานเช่นนี้ นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรแล้วยังช่วยให้องค์กรลดภาระค่าใช้จ่ายเรื่องการจัดสถานที่ ทำงาน และสาธารณูปโภคต่าง ๆ อีกด้วย (รุจิรัตน์ ชนะชัยวิบูลวัฒน์, 2562) ดังตารางที่ 2-9

ตารางที่ 2-9 ความหมายของสถานที่ทำงานแบบยืดหยุ่น

นักวิจัย	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	บริหารการใช้ชีวิต	ลดภาระ/ ค่าใช้จ่าย	ทำงานนอกสถานที่
สุพานี สฤกษ์วานิช (2549)	✓			✓
เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ(2551)	✓		✓	✓
ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2555)	✓	✓		✓
รุจิรัตน์ ชนะชัยวิบูลวัฒน์ (2562)	✓		✓	✓

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยขอสรุปความหมายของ สถานที่ทำงานแบบยืดหยุ่น หมายถึง พนักงานสามารถปฏิบัติงานนอกองค์กรได้ตามที่ได้รับอนุญาตโดยไม่จำเป็นต้องเข้ามาในองค์กรมานั่งทำงานทุกวัน แต่จะอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเป็นตัวกลางในการใช้รับ-ส่งงาน เพื่อช่วยให้ลดค่าใช้จ่ายในองค์กร และจะทำให้พนักงานสามารถที่จะบริหารการใช้ชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงานได้ดีขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมพบงานวิจัยที่ศึกษาแล้วพบว่าสถานที่ทำงานยืดหยุ่น ส่งผลต่อความผูกพัน ดังนี้

เพียงพิชญ์ ดวงแก้ว (2559) การศึกษาเรื่องความต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานของพนักงานบริษัท กรณีศึกษา : บริษัท เอ็กซิออน ประเทศไทย จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็กซิออน ประเทศไทย จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม (Conjoint Analysis) 2) เพื่อทำความเข้าใจความต้องการของแต่ละกลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์แบ่งกลุ่ม (Cluster Analysis) จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและให้คะแนนคุณลักษณะจากพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถกำหนดเป็นคุณลักษณะ (Attributes) ได้ 3 ด้าน และ ระดับ (Level of Attributes) ได้ดังนี้ 1) ด้านการบีบอัดงานในสัปดาห์ (Compressed workweek) มีระดับอยู่ 2 ระดับ คือ การทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน 5 วัน ต่อสัปดาห์และการทำงาน 10 ชั่วโมงต่อวัน 4 วัน ต่อ สัปดาห์ 2) ด้านการทำงานจากที่บ้าน/การทำงานทางไกล (Flexible location) มีระดับอยู่ 2 ระดับ คือ ทำงานที่บริษัทเท่านั้น และทำงานที่ใดก็ได้ 3) ด้านชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible time) มีระดับอยู่ 2 ระดับ คือ เวลาเข้า-ออกงานกำหนดโดยบริษัทเท่านั้น และเวลาเข้า-ออกงานยืดหยุ่น ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะ (Attributes) และระดับ (Level of Attributes) ตามลำดับดังนี้ 1) ด้านการทำงานจากที่บ้าน/การทำงานทางไกล (Flexible location) ระดับการทำงานที่ใดก็ได้ 2) ด้านการบีบอัดงานในสัปดาห์ (Compressed workweek) ระดับการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน 5 วัน ต่อสัปดาห์ 3) ด้านชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible time) ระดับเวลาเข้า-ออกงานยืดหยุ่น นอกจากนี้ยังสามารถแยกกลุ่มทางความชอบของพนักงาน ได้ทั้งหมด 3 กลุ่ม และพบนัยสำคัญเกี่ยวกับอายุ คือ กลุ่มลักษณะที่ 1 ให้ความสำคัญด้านชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible time) กลุ่มลักษณะที่ 2 ให้ความสำคัญด้านการทำงานจากที่บ้าน (Flexible location) มีอายุในช่วง 21-30 ปี และ อายุในช่วง 31-40 ปี และกลุ่มลักษณะที่ 3 ให้ความสำคัญด้านการบีบอัดงานในสัปดาห์ (Compressed workweek) มีอายุในช่วง 41-50 ปี

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสถานที่การทำงานยืดหยุ่น การรับและการส่งงาน ระหว่างบ้านกับบริษัท (เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ, 2551) โดย

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยด้านสถานที่การทำงานยืดหยุ่นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (เพียงพิชญ์ ดวงแก้ว, 2559; หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร, 2555)

3.การแบ่งปันงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยพบว่า ความหมายของ การแบ่งปันงาน คือ การที่พนักงานมีการแบ่งปันงานกันทำโดยการให้มีพนักงานสองคนซึ่งทำงานขึ้นเดียวกันแต่ตารางเวลาต่างกัน เพื่อให้พนักงานสามารถมีเวลาไว้สำหรับงานอื่น ๆ ได้ (เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ , 2551) รวมถึงทำให้พนักงานมีการแบ่งงานกันทำเพื่อให้มีเวลาสำหรับงานอื่น เช่น แบ่งเวลาให้ครอบครัว หรือในกรณีภาวะเศรษฐกิจตกต่ำแบบนี้ก็จะช่วยให้คนส่วนใหญ่ยังสามารถมีงานทำได้ โดยที่ไม่ต้องตกงาน (สุพานี สฤญฎ์วานิช, 2549) การแบ่งปันงานคือกำหนดเป็น การปฏิบัติของการมีพนักงานสองคนที่แตกต่างกันทำหน้าที่ของตำแหน่งงานประจำ (Bliss & Thornton, 2010) และการแบ่งปันงานเป็นตัวเลือกการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยที่พนักงานสองคนหรือมากกว่านั้น แบ่งปันการรับผิดชอบ (Nina Janza, 2020) ดังตารางที่ 2-10

ตารางที่ 2-10 ความหมายของการแบ่งปันงาน

นักวิจัย	แบ่งปันงาน	การทำงานที่ ยืดหยุ่น	มีเวลาทำอย่าง อื่น	ความ รับผิดชอบ
สุพานี สฤญฎ์วานิช (2549)	✓	✓	✓	✓
เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ (2006)	✓	✓	✓	
Bliss and Thornton (2010)	✓	✓		
Nina Janza (2020)	✓	✓		✓

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยขอสรุปความหมายของ การแบ่งปันงาน หมายถึง พนักงานแบ่งปันความรับผิดชอบในงานเพื่อให้มีเวลาที่ยืดหยุ่นไว้สำหรับครอบครัวหรือทำงานอย่างอื่น

Greenhaus, Collin and Shaw (2003) และ Hutton (2005) ที่กล่าวตรงกันว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา คือ การที่บุคคลสามารถจัดการกับการแบ่งเวลาได้ อย่างเหมาะสม ได้แก่ การแบ่งเวลาให้กับหน้าที่การงาน การแบ่งเวลาให้กับหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงาน การแบ่งเวลาเพื่อดูแลสุขภาพอนามัย การแบ่งเวลาเพื่อการพักผ่อน

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันงาน การรับ และการส่งงานระหว่างบ้านกับบริษัท (เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ, 2551) โดยการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยด้านการแบ่งปันงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Greenhaus, Collin & Shaw, 2003; Hutton, 2005)

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยพบว่า ความหมายของ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกทางบวกที่มีในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลได้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจจะทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน อีกทั้งยังนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2555) ยังรวมถึงปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกดีต่องานที่ทำและเป็นแรงกระตุ้นซึ่งช่วยให้บุคคลเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถที่มี ทั้งนี้ ความพึงพอใจในงานยังเกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคล (Robbins and Judge, 2010) อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกดีต่องานที่ทำ และเป็นแรงกระตุ้นซึ่งช่วยให้บุคคลเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถที่มี ทั้งนี้ ความพึงพอใจในงานยังเกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคล และความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลเป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามได้ต่อไป ความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียดลอุทิสกาย ใจและสติปัญญาให้แก่งาน ซึ่งจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในที่สุด (รัชณี ทีปการ, 2556)

ดังนั้น ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึก หรือ ทัศนคติที่ดีของบุคคลเป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งจะทำให้เกิด ความรู้สึกกระตือรือร้นและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามได้ต่อไป ถ้ามีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน จะมี ผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียดล อุทิสกาย ใจและสติปัญญาให้แก่งาน ซึ่ง จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ในที่สุด (วราวุธ แก้วประทุม, 2556) และ ความรู้สึกทางบวกของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ประเมินภาพรวมจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการต่าง ๆ การควบคุมดูแล การปฏิบัติงาน ลักษณะงาน การสื่อสาร และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการต่าง ๆ การควบคุมดูแล การปฏิบัติงาน ลักษณะงาน การสื่อสาร และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Stone, 2005) ดังตารางที่ 2-11

ตารางที่ 2-11 การสังเคราะห์ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักวิจัย	ความรู้สึกลึก นึกคิด	ทัศนคติใน ทางบวก	บรรลุดัชนี ประสงค์	แรง กระตุ้น	ประสิทธิภาพ/ ประสิทธิผล
ของ องค์กร					
Stone (2005)	✓	✓			
Robbins and Judge (2010)		✓		✓	✓
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555)		✓	✓		✓
วรายุทธ แก้วประทุม (2556)	✓	✓	✓	✓	✓
รัชณี ทีปภากร (2556)	✓	✓	✓	✓	

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด เจตคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน และทัศนคติในทางบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร หากพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร จะทำให้พนักงานมีความสุขและเป็นแรงกระตุ้นซึ่งช่วยให้บุคคลเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและยังทำให้องค์กรบรรลุดัชนีประสงค์

จากการทบทวนวรรณกรรมพบงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่างกัน ดังนี้

วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์, ดดาวัลย์ ชมจินดา และ กรรณิการ์ เฉกแสงรัตน์ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2) เปรียบเทียบพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหงตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ

บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยมีดังนี้ 1) ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก และ ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ศึกษาการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ สาขาตาพระยา สาขาวัฒนานคร สาขาดลาดโรงเกลือ และสาขาสระแก้ว จำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

ชัยยง เต็มมนุษย์ (2553) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคบางแสน จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบางแสน จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบางแสน จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 62 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบางแสน จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงาน มากที่สุด รองลงมา คือ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ในด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านสถานภาพทางสังคมของงาน ตามลำดับ

นิพร สามคำ (2550) ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสินสังกัดเขตเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสินสังกัดเขตเชียงรายและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของ พนักงานธนาคารออมสินสังกัดเขตเชียงราย เก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน

ผลการวิจัยพบว่าผลการศึกษพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านความสำเร็จรองลงมา ได้แก่ด้านการยอมรับนับถือส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ด้านความก้าวหน้าส่วนบุคคล

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานเป็นแรงกระตุ้นซึ่งช่วยให้บุคคลเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถที่มี (Robbins & Judge, 2010) ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2555) โดยการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์, ลดาวัลย์ ขมจินดา และ วรรณิการ์ เจกแสงรัตน์, 2564; เจนจิราพร รอนไพริน, 2558; ชัยยง เต็มบุช, 2553; นิพร สามคำ, 2550)

โดยสามารถทำการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3 หัวข้อ ได้แก่

1. ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยพบว่า ความหมายของ ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน คือ การสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์จากองค์กรเพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จให้กับงาน (Charles, 2006) การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2549) อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นสิ่งสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จต้องมีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังรวมไปถึงสภาพร่างกายของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานนั้น จะมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบ 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) คนหรือผู้ปฏิบัติงาน (Man) กล่าวคือเป็นผู้ที่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยในการทำงาน รวมทั้งยังมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ (Decision) ในการทำงาน ดังนั้น ในการตัดสินใจในทุกครั้งจะต้องมีการพิจารณาถึงข้อมูล (Information) และ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ข้อมูลต้องมีเพียงพอและเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง หากข้อมูลนั้นมีความผิดพลาดก็จะส่งผลให้เกิดความเสี่ยงในการทำงาน อันจะนำมาสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง 2) เครื่องจักร (Machine) กล่าวคือ เป็นอุปกรณ์เครื่องจักร เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ทั้งนี้ เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ นั้นจะต้องมีความพร้อมในการใช้งาน และต้องไม่มีข้อผิดพลาดหรือปัญหาใด ๆ (Armstrong, 2007) และยังรวมถึงลักษณะโดยรวมของสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร ประกอบไปด้วยตัวแปรต่างๆ ที่สำคัญ ซึ่งก็ได้กล่าวถึงในเรื่องของ

อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี (Technology) ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลทั้งทางด้านบวกและลบต่อองค์กร การดำเนินองค์กรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านสารสนเทศ (Information Technology) การสื่อสารทางไกล (Telecommunication) เทคโนโลยีระบบหลายสื่อ (Multimedia) และการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือทางด่วนข้อมูลข่าวสาร (Information Superhighway) (Mosley, Pietri & Megginson, 1996) ดังตารางที่ 2-12

ตารางที่ 2-12 ความหมายของความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

นักวิจัย	อุปกรณ์/เครื่องมือ/ เครื่องจักร/อุปกรณ์ เทคโนโลยี	สภาพพร้อม ต่อการใช้ งาน	สะดวกใน การนำไปใช้	ความรู้/ ความชำนาญ
Mosley, Pietri and Megginson (1996)	✓			
สมาคมการจัดการงาน บุคคลแห่งประเทศไทย (2549)	✓			✓
Charles (2006)	✓			
Armstrong (2007)	✓	✓	✓	✓

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยขอสรุป ความหมายของ ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน หมายถึง อุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ได้แก่ เครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์ที่มีสภาพพร้อมต่อการใช้งาน มีการจัดเก็บอุปกรณ์ที่เป็นระเบียบ สะดวกในการนำไปใช้งาน รวมถึงผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับอุปกรณ์ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความชำนาญและมีกระบวนการในการตัดสินใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ยังหมายถึง อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี ด้านสารสนเทศ และการสื่อสาร

จากการทบทวนวรรณกรรมพบงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยด้านความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพัน ดังนี้

อนรุติ ฤทัยธรรม และ รสिता สังข์บุญนาค (2563) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิต แลคมลบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด โดยใช้วิธี

วิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นพนักงาน จำนวน 308 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร บริษัท ชัมมิท แหลมลบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด

นนทัช พรอมไธสง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน โรงแรม แกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับตามความสำคัญ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหาร โรงแรมแกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพฯ ได้พิจารณาดำเนินการ ในประเด็นต่อไปนี้ คือ 1) ความตั้งใจในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้แสดงความคิดเห็น วางแนวทางในการทำงาน ของตนเอง โดยพิจารณามอบหมายงาน ให้พนักงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ควรสร้างความ มั่นใจให้กับพนักงานเกี่ยวกับความมั่นคงของงานที่ปฏิบัติ และสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นใน องค์กร จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และอำนวยความสะดวก ให้เพียงพอ ซึ่งจะทำให้ พนักงานปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ปรีชา วัชรากัญ (2550) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในมุมมองของหน่วยราชการ คือ การได้รับการยกย่อง สรรเสริญในการอุทิศตน และพัฒนาองค์กร ส่วนมุมมองของหน่วยงาน เอกชนที่มีความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าองค์กรที่มีพนักงานมีความผูกพันสูงจะนำ มาซึ่งผลการดำเนินงานขององค์กรที่สูง โดยจากจำนวนองค์กรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 249 องค์กร ปรากฏว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน เช่น ปัจจัยด้านงาน เช่น องค์กรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน อย่างเพียงพอให้พนักงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การสนับสนุน เครื่องมือและอุปกรณ์จากองค์กร (Charles, 2006) ที่มีความพร้อมสำหรับการใช้งาน (Armstrong, 2007) โดยการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (อนรรดี ฤทัยธรรม และ รสิตา สังข์บุญนาถ, 2563; นนทัช พรอมไธสง, 2551; ปรีชา วัชรากัญ, 2550)

2. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยพบว่า ความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การที่องค์กรมีเทคนิคในการพัฒนา ซึ่งจะเน้นการออกแบบให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดประชาธิปไตยในการทำงาน (Greenberg & Baron, 2000) อีกทั้งยังเป็นสิ่ง que แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ มีความสมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน แต่ก็สามารถที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จได้ (Brooks & Anderson, 2005) เป็นบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่ดีที่พนักงานได้รับมาจากการประสบความสำเร็จในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร (สรรเสริญ เตชะบุรพา, 2554) และยังแสดงถึงการรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ชีวิตการทำงานสามารถตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานได้ตามมาตรฐานของสังคมมีการประสานระหว่างการดำเนินชีวิตและงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จทำให้อนุคลากรมีความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน (อิสราภรณ์ รัตนคช, 2551) ดังตารางที่ 2-13

ตารางที่ 2-13 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

นักวิจัย	ได้รับการตอบสนอง	บรรลุเป้าหมาย	มีความสมดุลในชีวิตส่วนตัว/ทำงาน	มีส่วนร่วม
Greenberg and Baron (2000)				✓
Brooks and Anderson (2005)	✓	✓	✓	
อิสราภรณ์ รัตนคช (2551)	✓	✓	✓	
สรรเสริญ เตชะบุรพา (2554)		✓		

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่สมาชิกทุกระดับในองค์กรได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม พนักงานได้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานของตนเองผ่านการทำงานที่มีคุณค่า งานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ มีความสมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน จะส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมพบงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพัน ดังนี้

ชนัตพร เขี่ยมหาญ (2562) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\beta = 0.203$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรในภาพรวมมากที่สุด

นิลวรรณ ประแก่กัน และ นภาพรชน เนตรประดิษฐ์ (2561) ศึกษาเรื่องพหุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล จังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และเพื่อศึกษาพหุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

วฐุ สวานานนท์ (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ตัวอย่างเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ศึกษา คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

วิไลพรรณ ตาวิชกุล และ เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2560) ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และเพื่อหารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรอิสระทุกตัวคือ วัฒนธรรมการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับตัวแปรตามคือความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 2) ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโดยเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ คุณคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ๆ วัฒนธรรม การทำงานเน้นพันธกิจ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ มีความสมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน (Brooks & Anderson, 2005) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร (สรรเสริญ เตชะบุรพา, 2554) โดยการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ชนัดพร เข็มหาญ, 2562; นิลวรรณ ประแก่น และ นภาพร เนตรประดิษฐ์, 2561; วิไลพรรณ ตาริชกุล และ เกริญไกรยศ พันธุ์ไทย, 2560; นางสาวฐ สนวนานนท์, 2560)

3. การให้รางวัลและผลตอบแทน

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยพบว่า ความหมายของการให้รางวัลเป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจ เป็นสิ่งที่สนับสนุนให้บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร เช่น เงินเพิ่มพิเศษ เงินช่วยเหลือการมีแผนการจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ (Mathis & Jackson, 2006) รวมถึงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้ให้ในรูปตัวเงินหรือไม่ใช่ตัว เงินก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2554) เป็นรูปแบบของการจ่ายทั้งหมดทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินรวมถึงบริการที่จับต้องได้ และสวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานได้รับ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (Milkovich & Newman, 2005) รวมไปถึง รางวัลตอบแทนสำหรับพนักงานที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (สำนักงาน ก.พ., 2551) ดังตารางที่

ตารางที่ 2-14 ความหมายของการให้รางวัลและผลตอบแทน

นักวิจัย	แรงจูงใจ	สนับสนุน	ประสบความสำเร็จ	รางวัลตอบแทน/ สิทธิประโยชน์
Milkovich & Newman (2005)				✓
Mathis & Jackson (2006)	✓	✓		✓
สำนักงาน ก.พ. (2551)			✓	✓
สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (2554)	✓		✓	✓

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การให้รางวัลและผลตอบแทน หมายถึง องค์กรจะพิจารณาสนับสนุนให้พนักงานได้รับ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบงานวิจัยที่ศึกษาแล้วพบว่าปัจจัยด้านการให้รางวัลและผลตอบแทนมีผลต่อความผูกพัน ดังนี้

วิสรุ ปันฐนิต (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจกลุ่ม Generation Y ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครแห่งหนึ่ง งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรัฐวิสาหกิจกลุ่ม Generation Y ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครแห่งหนึ่ง จำนวน 60 คน และนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน รัฐวิสาหกิจกลุ่ม Generation Y ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพชีวิต และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจกลุ่ม Generation Y ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ กรุงเทพมหานครแห่งหนึ่ง

สมยศ เข้มเฟื่อน (2551) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย น มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริษัทมีนโยบายในการจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทน

ให้กับพนักงานที่ทำงานได้ทั้งคุณภาพและปริมาณตามที่บริษัทกำหนดก็จะได้ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ซึ่งถ้าพนักงานคนใดปฏิบัติไม่ได้มาตรฐานจะได้ค่าตอบแทนต่ำกว่า ซึ่งแนวทางแก้ไขบริษัทจะต้องจัดอบรมและฝึกทักษะการปฏิบัติงานให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้คุณภาพและปริมาณที่บริษัทกำหนด

จุฑารัตน์ ศรีโย (2554) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกร ไทย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุดอันดับ 1 คือ ด้านรายได้และค่าตอบแทน หรือแสดงเป็นร้อยละ 4.30 รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือแสดงเป็นร้อยละ 4.02 และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแสดงเป็นร้อยละ 3.94

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลและผลตอบแทน รูปแบบของการจ่ายทั้งหมดทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินสวัสดิการที่พนักงานได้รับ (Milkovich & Newman, 2005) โดยการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยด้านการให้รางวัลและผลตอบแทน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (วิรสรา พันธุนิล, 2562; สมยศ เข้มเฟื่อน, 2551; จุฑารัตน์ ศรีโย, 2554)

ดังนั้น จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรทั้งหมดแล้ว ค้นพบว่าตัวแปรเหล่านี้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งหมด ซึ่งผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรเหล่านี้มาเป็นสมมติฐานเบื้องต้น ด้วยการจัดกลุ่มตัวแปรออกเป็นทั้งหมด 3 กลุ่ม ซึ่งคือ 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย โอกาสความก้าวหน้าในงาน การได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน 2) วัฒนธรรมองค์การ ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการให้รางวัลและผลตอบแทน 3) ปัจจัยด้านความยืดหยุ่น ประกอบไปด้วย ชั่วโมงการทำงาน ยืดหยุ่น สถานที่ทำงานแบบยืดหยุ่น การแบ่งปันงาน เพื่อนำไปทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อลดตัวแปรด้วยการรวมกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันให้เป็นองค์ประกอบเดียวกันต่อไป

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชั่น

ตามแนวคิดของ Mannheim (1952) ถึงความเป็นมาของเจเนอเรชั่นว่า บุคคลต้องประสบกับเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ร่วมกัน เพื่อที่จะได้เกิดการรวมตัวกันเป็นรุ่นเดียวกัน ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับข้อสันนิษฐานที่ว่าคนรุ่นหนึ่งๆควรจะต้องผ่านกระบวนการเดียวกันในบริบทเฉพาะของประเทศนั้นเพื่อเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างและที่มาของคนแต่ละ

เจนเนอร์ชั่น ได้แก่ Baby Boomers, เจนเนอร์ชั่น X, เจนเนอร์ชั่น Y, และเจนเนอร์ชั่น Z ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลคุณลักษณะของคนแต่ละกลุ่ม ดังนี้

ในปัจจุบันนี้ องค์กรส่วนใหญ่จึงหันมาพิจารณาให้ความสำคัญกับเรื่องเจนเนอร์ชั่น โดยนำผลการวิเคราะห์ที่ได้นั้นมาประยุกต์ใช้ในแต่ละสายงานภายในองค์กร เช่น การพัฒนาองค์กร การบริหารการตลาด รวมทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Assael, 1995; Strauss & Howe, 2000) อ้างถึงใน เตชะ เศรษฐวิวัฒน์ไพศาล, และคณะ, 2557 และ พิชชากร จวงวานิชย์, 2560)

กลุ่มเจนเนอร์ชั่นที่เป็นกำลังสำคัญที่ยังคงทำงานอยู่กับองค์กรมีอยู่ด้วยกัน 3 กลุ่ม เจนเนอร์ชั่น ได้แก่ (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556)

1. เบบี้บูมส์ (Baby Boom) คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2486-2507
2. เจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์ (Generation X) คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2522
3. เจนเนอร์ชั่นวาย (Generation Y) คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2542

คำจำกัดความและคุณลักษณะของเจนเนอร์ชั่นวาย (Generation Y)

เจนเนอร์ชั่นวาย หรือ Why เจนเนอร์ชั่น คือคนที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2523-2542 (พิชชากร จวงวานิชย์, 2560) เป็นคนยุคใหม่ที่ต้องการเหตุผลในทุกเรื่อง เจนเนอร์ชั่นวายถูกเรียกขานหลายชื่อ ไม่ว่าจะเป็น Millennial, Why, Dot Com, Net เจนเนอร์ชั่นหรือ KIPPERS (Kids in Parents' Pockets Eroding Retirement Saving) เป็นต้น (Martin, 2005) เป็นรุ่นที่เกิดมาพร้อมกับการปฏิวัติและผลักดันด้านการศึกษาและเสริมทักษะด้านต่าง ๆ ตั้งแต่วัยเด็ก เนื่องจากพ่อแม่ของคนกลุ่มนี้เป็นผู้มีความรู้สูง คนรุ่นนี้จะมีความคิดเป็นของตนเองค่อนข้างสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและเงื่อนไข กล้าแสดงออกมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ไม่ใส่ใจต่อคำวิจารณ์มีความมั่นใจในตนเอง (เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550) ด้านการทำงานประชากรกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดมากกว่าการท่องจำ ไม่ต้องการคำแนะนำว่าควรหรือไม่ควรทำอะไรแต่ให้ความสนใจกับผลสำเร็จของงานหรือความท้าทายของเนื้อหาของงานมากกว่าวิธีการทำงาน (Glass, 2007; Hurst and Good, 2009) เจนเนอร์ชั่นวายเป็นกลุ่มคนที่มองโลกในแง่ดีชอบทำงานเป็นทีม ไม่ชอบทำตามกฎระเบียบ ฉลาด ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Howe and Strauss, 2000) แบบตลอดเวลา ในการทำงานเป็นทีมคนกลุ่มนี้ไม่ชอบที่จะนั่งทำงานอยู่คนเดียวง่าย ๆ โดยไม่สูงลิงกับใคร พวกเขาต้องการที่จะทำงานที่มีโอกาสพูดคุยสร้างสรรค์กับผู้อื่น และต้องการสถานที่ทำงานที่มีลักษณะเปิดโล่งที่เปิดโอกาสให้สร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยากทำงานในสถานที่ที่สามารถเข้าถึงหรือติดต่อเพื่อนร่วมงานและเจ้านายได้สะดวกตลอดเวลา (พสุ เศรษฐวิวัฒน์, 2552) รักความก้าวหน้า มุ่งผลสำเร็จเป็นหลักแต่ไม่วางแผนระยะยาว ไม่มีความอดทนแต่มี

ความคาดหวังสูง มีโลกส่วนตัวสูง แต่ไม่ได้แสดงออกถึงความต้องการเป็นอิสระเทียบเท่า เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Gursoy et al., 2008) เจเนอเรชันวายเชื่อว่าทุกคำถามมีคำตอบในโลกอินเทอร์เน็ต มีพฤติกรรมกรรมการสมัครงานผ่านอินเทอร์เน็ต คอยกันทางอินเทอร์เน็ต ทำงานที่ถูกต้องโดยต้องใช้ชีวิตสบายไปพร้อม ๆ กับคำตอบแทนสูง ไม่ต้องการเวลาทำงานที่แน่นอน (ภราดร จานงเวช, 2556) มักมีความอดทนต่ำ ทั้งร่างกายและจิตใจ เก็บอารมณ์ไม่อยู่หากเกิดปัญหาหรือไม่พอใจเรื่องใด มีโอกาสถอดใจและลาออกสูง และไม่เคารพผู้อาวุโสกว่าหรือ ตำแหน่งสูงกว่าแต่จะให้ความสำคัญที่ตัวตนของบุคคลนั้น เจเนอเรชันวายมักคิดว่าคนเจเนอเรชันเอ็กซ์ เป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นผู้อาวุโสกว่า (Gelston, 2007)

ในด้านการทำงาน สำหรับเจเนอเรชันยานั้น ถือเป็นเรื่องที่ไม่สำคัญสำหรับพวกเขาแต่หากต้องทำงาน ปัจจัยแรกที่เขาจะเลือกทำงานที่ใดนั้น พวกเขามักจะเลือกทำงานกับองค์กรที่ให้คำตอบแทนสูงเป็นสำคัญ (รัฐพล พุกเจริญ, 2558 และ พิษชากร จวงวาณิชย์, 2560) โดยรวมเจเนอเรชันยานั้น จะมีความใกล้เคียงกับเจเนอเรชันเอ็กซ์ จากการที่เจเนอเรชันยานั้น ได้มีโอกาสในการศึกษาสูงจึงทำให้คนกลุ่มนี้เป็นคนเก่ง หรือ Talent ในองค์กร มีความคิดที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ จึงทำให้คนกลุ่มนี้มีความก้าวหน้าในงานสูงและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของคนในช่วงอายุนี้ที่ไม่ต้องการเป็นเพียงพนักงานระดับปฏิบัติการ (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556) อาจเนื่องมาจากในเจเนอเรชันวายมีลักษณะนิสัยที่ชอบพึ่งพาตนเองเป็นส่วนใหญ่สำหรับการทำงาน ในหลายๆงานวิจัย (Jeongdoo Park & Dogan Gursoy, 2012) นั้นได้กล่าวว่าเจเนอเรชันยานั้นเป็นผู้มีความอดทนต่ำทั้งร่างกายและจิตใจ และเลือกที่จะให้ความสำคัญที่ตัวตนของคน ๆ นั้น มากกว่าที่จะเคารพตามตำแหน่งหน้าที่แต่หากเกิดปัญหาเจเนอเรชันวายก็มักจะถอดใจและพบอัตราการลาออกที่สูง (Jeongdoo Park & Dogan Gursoy, 2012, Crampton & Hodge, 2009 อ้างถึงใน พิษชากร จวงวาณิชย์, 2560)

เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550) กล่าวว่า พฤติกรรมของเจเนอเรชันวายมีอยู่ 13 ประการที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. เป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดอ่าน มีทัศนคติเป้าหมาย รวมถึงการแต่งกาย วิธีพูดจา รูปแบบการใช้ชีวิตที่เป็นแบบฉบับของตัวเอง มีความภูมิใจในตนเองไม่ต้องการเป็นอย่างไรอื่นหยัคความคิดเห็นของตนเอง และไม่คล้อยตามผู้อื่นง่าย ๆ
2. ความอดทนต่ำ ทั้งร่างกายและจิตใจ เมื่อหิว ร้อน เหนื่อยหรือง่วงจะแสดงออกอย่างจริงจัง และยังมีภูมิด้านทานทางด้านจิตใจต่ำกว่าเจเนอเรชันอื่นอีกด้วยเจเนอเรชันวาย จะเก็บอารมณ์ไม่ค่อยได้ หากเกิดปัญหาหรือไม่พอใจในงานก็มีโอกาสลาออกจากงานสูง และหากมีผล

การทำงานที่ดีมากแต่มีโอกาสดความก้าวหน้าหรือค่าจ้างไม่ทันใจ ก็พร้อมที่จะออกไปหา
ความก้าวหน้าที่อื่น

3. อยากรู้ อยากเห็น มักเก็บความสงสัยไว้ไม่ได้และมักถามว่าทำไมอยู่บ่อย ๆ เมื่อได้รับ
คำสั่งหรือองค์การมีการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งต้องการคำตอบจากการถามนั้นทันที

4. ทำทนายฎะเบียบ เจเนอเรชั่นวายนิยมกฎระเบียบ ข้อบังคับ กติกาใด ๆ มักตั้งคำถาม
และต้องการความยืดหยุ่นเสมอ ยิ่งมีการควบคุมที่เข้มงวด ก็จะยิ่งกระตุ้นให้มีการฝ่าฝืนหรือแหกกฎ
มากขึ้นเท่านั้น นอกจากกฎระเบียบแล้ว เจเนอเรชั่นวายไม่นิยมปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณี หรือ
แนวปฏิบัติเดิม ๆ เท่าไหร่

5. มีความทะเยอทะยานสูง เป้าหมายทางอาชีพจะชัดเจนและสูงลิ่ว และพร้อมที่จะมุ่งมั่น
ที่จะไปให้ถึง มีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ ไม่ใช่จงรักภักดีต่อองค์การ หากองค์การไม่ตอบ โจทย์
เรื่องความก้าวหน้า ก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงาน ไม่ค่อยนิยมทำงานระดับล่าง และอยากมีการเติบโต
แบบก้าวกระโดด พุ่งสู่เป้าหมายด้วยระยะเวลาอันสั้น

6. คู่แข่งกับเทคโนโลยี ใช้คอมพิวเตอร์อย่างคล่องแคล่วและมักใช้ชีวิตใน Cyber Space

7. ชอบการเปลี่ยนแปลง มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง แม้ว่าไม่สามารถนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าแต่ก็กล้าเสี่ยง อยากรอง ฐิติคติต้นเต้นเร้าใจที่จะเปลี่ยน ไปสู่สิ่งใหม่ อยากร่วมใน
การเปลี่ยนแปลงขององค์การ หากทำอะไรหลายอย่างซ้ำ ๆ กันเหมือนเดิมก็จะยิ่งรู้สึกเบื่อหน่าย

8. กระตือรือร้น ไฟแรงและคล่องแคล่วมาก คิดเร็ว พุดเร็ว ทำเร็ว เมื่อทำอะไรมักอยากจะ
เห็นผลเร็ว ๆ บางครั้งเหมือนไม่รอบคอบยิ่งทำงานที่ชอบก็จะยิ่งตื่นเต้นกระตือรือร้นแต่เมื่อใดที่
ทำงานที่ไม่ชอบก็จะยิ่งเบื่อหน่าย

9. มองโลกในแง่ดีมาก เมื่อจะทำอะไรก็มักคิดเชิงบวกหรือคิดในแง่ดีกว่า ทุกอย่างเป็นไปได้และประสบความสำเร็จรวมทั้งยังมีทัศนคติที่ดีต่อเจเนอเรชั่นบี และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

10. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีไอเดียมากมายอยู่ในหัว อยากพูดอยากบรรยายอยากให้
เกิดขึ้นจริงและไม่ยึดติดกับกรอบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นี้ มีผลมาจากการเลี้ยงดูของบิดา มารดา
สมัยใหม่ ทำให้มีความมั่นใจ กล้าคิด กล้าทำ

11. มั่นใจในตนเองสูง ความมั่นใจในเชิงลึกของ เจเนอเรชั่นวายเป็นไปในเชิงฐิติคติกับ
ตนเอง ไม่ได้เปรียบเทียบกับผู้อื่น จนบางครั้งจะถูกเข้าใจว่าไม่อ่อนน้อม แข็งกระด้าง
เจเนอเรชั่นวายไม่ค่อยพบความประหม่าหรือเงินเมื่อต้องพูดต่อหน้าสาธารณชน

12. ไม่เคารพผู้อาวุโสกว่า ผู้ที่มีอายุสูงกว่าหรือมีตำแหน่งสูงกว่าโดยอัตโนมัติแต่หาก จะ
เคารพใครนั้นต้องเคารพที่ตัวตนของคนนั้น ๆ จะอายุมากกว่าหรืออาวุโสกว่าก็ไม่มีผลใด ๆ

13. มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ เป็นคนเลื่องงานไม่ใช่เลือกองค์กร เวลาทำงาน
เจเนอเรชันวายจึงยื่นข้อเสนอที่จะทำหน้าที่ที่สูงกว่าที่องค์กรเสนอให้ และมององค์กรเป็นสะพาน
เชื่อมต่อไปสู่ทางเป้าหมายแห่งอาชีพ ทักษะคิดนี้จึงสร้างอัตราการลาออกที่สูงมาก

จากการทบทวนวรรณกรรมจะพบได้ว่าเจเนอเรชันวายนั้นมีความผูกพันต่อองค์กร
แตกต่างกันไปตามพฤติกรรมลักษณะ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้มีการสรุปไว้ดังตารางที่ 2- 15



จากตารางที่ 2-15 พฤติกรรมลักษณะของเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กร นั้นจะเห็นได้ว่าเจเนอเรชั่นวายจะเป็นกลุ่มที่เริ่มเข้ามามีบทบาทในองค์กรมากขึ้นแต่ในทางตรงกันข้ามพนักงานกลุ่มนี้มักที่จะมีพฤติกรรมที่ แสดงออกต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ คือ มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดความอ่าน มีทัศนคติเป้าหมายรูปแบบการใช้ชีวิตที่เป็นแบบฉบับของตัวเอง มีความภูมิใจในตนเองไม่ต้องการเป็นอย่างไร มีความอดทนต่ำ ทั้งร่างกาย และจิตใจต่ำกว่าเจเนอเรชั่นอื่น ๆ จะเก็บอารมณ์ไม่ค่อยได้ หากเกิดปัญหาหรือไม่พอใจในงานก็มีโอกาสลาออกจากงานสูง และหากมีผลการทำงานที่ดีมากแต่มี โอกาสความก้าวหน้าหรือค่าจ้างไม่ทันใจ ก็พร้อมที่จะออกไปหาความก้าวหน้าอื่นทันที มีความท้าทายกฎระเบียบ ข้อบังคับ กติกา มักตั้งคำถามและต้องการความยืดหยุ่นเสมอ ยังมีการควบคุมที่เข้มงวด ก็จะยิ่งกระตุ้นให้มีการฝ่าฝืน หรือแหกกฎมากขึ้นเท่านั้น และไม่นิยมปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณี หรือแนวปฏิบัติเดิม ๆ เท่าไหร่ มีความทะเยอทะยานสูง เป้าหมายทางอาชีพจะชัดเจนและพร้อมที่จะมุ่งมั่นที่จะ ไปให้ถึงความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ ไม่ใช่จงรักภักดีต่อองค์กร หากองค์กรไม่ตอบ โจทย์ เรื่องความก้าวหน้า ก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงาน ไม่ค่อยนิยมทำงานระดับล่าง และอยากมีการเติบโตแบบก้าวกระโดด พุ่งสู่เป้าหมายด้วยระยะเวลาอันสั้น ชอบการเปลี่ยนแปลง มีทัศนคติที่ดีต่อ การเปลี่ยนแปลง แม้ว่าจะไม่สามารถนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าแต่ก็กล้าเสี่ยง อยากลอง รู้สึกตื่นเต้นเร้าใจที่จะ เปลี่ยนไปสู่สิ่งใหม่ อยากมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร หากทำอะไรหลายอย่างซ้ำ ๆ กันเหมือนเดิมก็จะยิ่งรู้สึกเบื่อหน่ายเป็นอย่างยิ่งมีความกระตือรือร้น ไฟแรงและคล่องแคล่วมาก คิดเร็ว พูดเร็ว ทำเร็ว เมื่อทำอะไรมักอยากเห็นผลเร็ว ๆ บางครั้งเหมือนไม่รอบคอบยิ่งทำงานที่ ชอบก็จะยิ่งตื่นเต้นกระตือรือร้นแต่เมื่อใดที่ทำงานที่ไม่ชอบก็จะยิ่งเบื่อหน่าย มีความจงรักภักดีต่อ องค์กรต่ำ เป็นคนเลือกงานไม่ใช่เลือกองค์กร เวลาทำงานจึงยื่นข้อเสนอที่จะทำหน้าที่ที่สูงกว่าที่ องค์กรเสนอให้ และมององค์กรเป็นสะพานเชื่อมต่อไปสู่ทางเป้าหมายแห่งอาชีพ ทัศนคตินี้จึง สร้างอัตราการลาออกที่สูง

จากการทบทวนวรรณกรรมพบงานวิจัยที่ศึกษาถึงความผูกพันของเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผล ต่อองค์กร ดังนี้

คณากร สุขคันธรักษ์ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อ ความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือบุคลากรสายสนับสนุน เจเนอเรชั่นวาย ซึ่งเป็นผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523-2540 ที่ปฏิบัติงานภายใน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม (มหาวิทยาลัยมหิดล, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน และมหาวิทยาลัยศิลปากร

วิทยาเขตพระราชวัง สนามจันทร์) โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ บุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามได้จำนวน 321 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถาม และใช้โมเดลสมการโครงสร้างในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผลวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นต่อองค์กรมากที่สุด ข้อมูลด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า พนักงานอุทิศตนให้กับงานมากที่สุดและข้อมูลด้านความตั้งใจอยู่กับองค์กร พบว่า พนักงานมีความตั้งใจอยู่กับองค์กรระดับปานกลาง นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรในด้านการยอมรับอำนาจซึ่งกันและกัน และด้านความพึงพอใจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรในด้านความไว้วางใจ และด้านความมุ่งมั่น มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิตินอกจากนี้ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กร

อนุรักษ์ วัฒนธรรวรงค์ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์เกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรทางการแพทย์ในแต่ละชนรุ่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลความสัมพันธ์เกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันของบุคลากรทางการแพทย์โดยรวม 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลความสัมพันธ์เกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันของบุคลากรทางการแพทย์ในแต่ละชนรุ่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ประชากรเป็นบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยการสุ่มอย่างง่าย สุ่มแบบเฉพาะเจาะจง และสุ่มแบบโควตา จำนวน 600 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งผลวิจัยพบว่า ความผูกพันของบุคลากรทางการแพทย์ชนรุ่นยูคินเทอร์เน็ท (Gen Y) อย่างมีนัยสำคัญ 1) ให้ความสำคัญกับประเด็นความยืดหยุ่นในการทำงาน 2) การสอนงาน การแนะนำ และการช่วยเหลือบุคลากรทางการแพทย์ชนรุ่นยูคินเทอร์เน็ทระหว่างการทำงานรวมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่อง 3) การสร้างมิตรภาพการทำงานเป็นทีมและคอยช่วยเหลือกันชอบทำงานกับพนักงานที่มีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนมากกว่า

Jeongdoo Park & Dogan Gursoy ศึกษา Generation Effecton the Relationship between Work Engagement, Satisfaction, and Turnover Intention among US Hotel Employees จากการศึกษาพบว่า เจเนอเรชั่นวายมีแนวโน้มที่จะลาออกสูงกว่ารุ่นก่อนหน้าอย่าง เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และ Baby Boomer และพบว่าคนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับการหางานที่มีคุณค่า และมีการทำงานร่วมกัน การตอบสนองความต้องการที่เฉพาะของเจเนอเรชั่นวายจะช่วยลดอัตราการลาออกจากรองค์การได้ การศึกษาครั้งนี้พบว่า เจเนอเรชั่นวายมีลักษณะที่คล้ายกับเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ คือ การทำงานแบบรวมกลุ่ม และพบว่าลักษณะงานในอุตสาหกรรมโรงพยาบาลไม่เหมาะกับกลุ่ม

เจเนอเรชั่นวายที่ต้องการค่าตอบแทนที่สูงและมีความท้าทายในลักษณะงาน ยิ่งไปกว่านั้น เจเนอเรชั่นวายมีความมุ่งมั่นทะเยอทะยาน และตั้งใจในผลงานเป็นสำคัญ

ข้อมูลองค์การ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือ กฟภ. (Provincial Electricity Authority: PEA) เป็นรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคสาขาพลังงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 มีภารกิจในการจัดหา ให้บริการพลังงานไฟฟ้า และดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งด้านคุณภาพและบริการ โดยการพัฒนาองค์กร อย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม โดย กฟภ. รับผิดชอบจำหน่ายกระแสไฟฟ้าในเขต พื้นที่ 74 จังหวัด (ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรีและสมุทรปราการ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของการไฟฟ้า นครหลวง) คิดเป็นพื้นที่ประมาณ 510,000 ตารางกิโลเมตร หรือร้อยละ 99 ของพื้นที่ประเทศไทย ปัจจุบันมีสถานีไฟฟ้า 540 แห่ง สามารถแบ่งพื้นที่การจำหน่ายเป็น 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ โดยมีสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคระดับเขต ภาคละ 3 เขต รวมทั้งสิ้น 12 เขต และสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในระดับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัด/อำเภอ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สาขาและการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยครอบคลุมการให้บริการพื้นที่ 74 จังหวัดจำนวน 80,077 หมู่บ้าน

วิสัยทัศน์

กฟภ. เป็นองค์กรชั้นนำที่ทันสมัยในระดับภูมิภาค มุ่งมั่นให้บริการพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจเกี่ยวเนื่องอย่างครบวงจรที่มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคมอย่างยั่งยืน

ภารกิจ

จัดหาให้บริการพลังงานไฟฟ้าและดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจทั้งด้านคุณภาพและบริการ โดยการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ค่านิยม

ทันโลก บริการดี มีคุณธรรม

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จ.ชลบุรี จะประกอบไปด้วย

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดชลบุรี, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพัทยา, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจอมเทียน, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบางแสน, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบึง, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

อำเภอพนัสนิคม, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอนาทอง, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบ้านบึง, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอศรีราชา, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาอำเภอเกาะจันทร์, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบ่อทอง, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาอ้อยอำเภอบ้านเกาะล้าน, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาอ้อยอำเภอนองใหญ่

จำนวนพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จ.ชลบุรี ทั้งหมด มีจำนวนพนักงาน 1,105 คน (ระบบข้อมูลพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จ.ชลบุรี เข้าถึง ณ วันที่ 1 กันยายน 2564) แบ่งออกเป็น กลุ่มเจนเนอเรชั่นที่เป็นกำลังสำคัญที่ยังคงทำงานอยู่กับองค์กร มีอยู่ด้วยกัน 3 กลุ่มเจนเนอเรชั่น ได้แก่

1. เบบี้บูมส์ คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2486-2507 มีจำนวนพนักงาน 241 คน
2. เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2522 มีจำนวนพนักงาน 288 คน
3. เจเนอเรชั่นวาย คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2542 มีจำนวนพนักงาน 576 คน

นโยบายองค์กร

1. People: บุคลากร สร้างระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อนำศักยภาพของพนักงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน สร้างบรรยากาศ การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข โดยให้ผู้บริหารเป็นต้นแบบและพนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเป็น Pea Citizen
2. Partner: พันธมิตร แสวงหาพันธมิตร คู่ค้า คู่ความร่วมมือทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รายใหม่ทั้งในและต่างประเทศ ร่วมทุนพันธมิตรในธุรกิจผลิต ส่ง จำหน่าย บำรุงรักษา ปฏิบัติการทั้งในและต่างประเทศรวมถึงรักษาความสัมพันธ์กับพันธมิตร คู่ค้า คู่ความร่วมมือเดิมเพื่อร่วมกันสร้างคุณค่าให้กับองค์กรและสังคม
3. Profit: กำไร เพิ่มและพัฒนาการให้บริการในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง รวมถึงวางแผนการเงินในอนาคตอย่างมั่นคงและมุ่งมั่นรักษาสภาพคล่องของกระแสเงินสด ตลอดจนเลือกการลงทุน โครงการต่างๆอย่างเหมาะสม
4. Experience: สร้างเสริมประสบการณ์ลูกค้า ตลอดทั้งเส้นทางเดินของลูกค้า โดยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมลูกค้าและรูปแบบการให้บริการที่มุ่งเน้นเข้าสู่การให้บริการแบบดิจิทัลมากขึ้น รวมถึงสร้างนวัตกรรมลูกค้าเป็นศูนย์กลางให้เกิดขึ้นกับพนักงาน
5. Enhancement: การเพิ่มประสิทธิภาพ ยกกระดับขีดความสามารถของระบบจำหน่ายไฟฟ้าให้สามารถเทียบเคียงประเทศชั้นนำโดยมุ่งเน้นการทำงานแบบอัตโนมัติ ใช้ทรัพยากรมนุษย์

น้อยที่สุด บริหารจัดการทรัพย์สินในระบบจำหน่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด เร่งรัดขยายเขตระบบไฟฟ้าให้ภาคการเกษตรและครัวเรือนที่ไม่มีไฟฟ้าใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

6.Ecosystem: ระบบนิเวศ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยมีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดีรวมถึงการร่วมสร้างคุณค่าสู่สังคม พัฒนาสู่ความยั่งยืน ไปพร้อมกันทั้งระบบนิเวศทางธุรกิจของ PEA รวมถึงยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยต่อชุมชน

7. Agile: ว่องไว สร้างความคล่องตัวให้กับองค์กร โดยมีการทำงานแบบ Cross Function Team ให้ทีมมีอำนาจในการตัดสินใจ ดำเนินการปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานภายใน จัดการงานที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ปรับปรุงระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย

8.Adopt: ปรับใช้ แสวงหาเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถนำมาปรับใช้งานกับองค์กร เช่น Big Data, AI, IoT, Machine Learning, Blockchain, 5G ผ่านหน่วยงานดิจิทัล สร้างความร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีกับหน่วยงานอื่นรวมถึงการบ่มเพาะนวัตกรรมภายในองค์กรต่อขยายระบบจัดการความรู้ KM

9. Alignment: การวางแผน บูรณาการการทำงานของทุกหน่วยงานทุกระดับ ให้ทำงานอย่างสอดประสานกันในทิศทางเดียวกัน ผ่านระบบประเมินผลและการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับชั้นมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมาย PEA

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มที่ใช้ในการศึกษาเป็นกลุ่มเจเนอเรชันวาย ซึ่งเป็นกลุ่มที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและความผูกพันนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ประกอบกับการศึกษาในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี เพื่อทราบว่ามีอิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีอะไรบ้าง อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีอะไรบ้าง และ ปัจจัยในด้านความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานมีอะไรบ้าง เพื่อให้พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายที่เป็นกลุ่มที่มีจำนวนพนักงานมากที่สุดในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาในเรื่องของ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อองค์กร โดยเป็นการวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ กำหนดวิธีการวิจัยตามขั้นตอนเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลของประชากรที่นำมาศึกษาคือพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ได้แก่ การไฟฟ้าเขต 2, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดชลบุรี, การไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคพัทลุง, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจันทบุรี, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบางแสน, การไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคบึง, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอพนัสนิคม, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอนาทอง, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาอำเภอบ่อทอง, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบ้านบึง, การไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคอำเภอสัตร์ราชา, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาอำเภาจันทบุรี, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อย อำเภอบ้านเกาะล้านและการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยอำเภอหนองใหญ่

สำหรับหลักเกณฑ์ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ได้แก่ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ GoIob (2003) ที่ได้แนะนำโดยวิธีการประมาณค่า แบบ Maximum Likelihood ที่ควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 15 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ และ จากโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างของการวิจัยในครั้งนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น 11 ตัวแปร ทำให้ขนาดตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ จึงควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 187 ตัวอย่าง และ Boomsma (1982, 1983) ได้กล่าวไว้ว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง (Structure Equation Model: SEM) ต้องมีกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 400 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้โปรแกรม G*Power 3.1.9.7 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย โดยใช้สถิติ ทดสอบในตระกูล (Test Family) สถิติทดสอบไค-สแควร์ (χ^2) เป็นการตรวจสอบ ความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fit tests) กำหนดประเภทของการวิเคราะห์อำนาจ การทดสอบแบบการทำสอบก่อนการวิจัย (Priori power analysis) โดยเงื่อนไขที่ผู้วิจัยกำหนด ค่าขนาดอิทธิพล (effect size) ในระดับปานกลาง มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.3 (Faul, F. et al., 2007)

ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 ค่าอำนาจการทดสอบ (power of test) เท่ากับ 0.08 (Hair, J. et al., 2010) และค่าองศาอิสระคำนวณได้จากสูตร $df = NI(NI+1)/2-NP$ เมื่อ NI หมายถึง จำนวนตัวแปรสังเกตได้ และ NP หมายถึง จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า ซึ่งในงานวิจัยนี้มี ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 11 ตัวแปร จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 27 ตัว จึงมีค่าองศาอิสระของโมเดลอิสระ เท่ากับ $11(11+1)/2-27 = 53$ ผลการคำนวณด้วยโปรแกรม G*Power 3.1.9.7 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้มีจำนวน 344 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้มีเลือกตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการเลือก ตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้ได้จำนวนตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เท่ากับ 450 ตัวอย่าง ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี	จำนวนพนักงาน เงินเดือนราย	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เขต 2	192	170
ชลบุรี	34	30
พัทยา	55	45
จอมเทียน	35	25
บางแสน	28	20
บึง	37	30
พนัสนิคม	33	29
พานทอง	31	26
บ้านบึง	30	26
ศรีราชา	32	27
เกาะจันทร์	5	5
บ่อทอง	11	11
เกาะล้าน	2	2
หนองใหญ่	4	4
รวม	529	450

ที่มา: (ระบบข้อมูลพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี เข้าถึง ณ วันที่ 1 กันยายน, 2564)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaires) ในเรื่องการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยออกแบบจากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถามและกำหนดข้อคำถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert Scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert Scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert Scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert Scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert Scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

เกณฑ์กำหนดค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักคะแนน มีดังนี้

โดยใช้กับความคิดเห็นในส่วนที่ 2-4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert 's Scale มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยมาก	4 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 ของการศึกษานี้ เป็นการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{คะแนนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์ในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูงมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำมาก

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรและนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย
2. นำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มาสร้างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุมตัวแปรและนิยามศัพท์เฉพาะในทุกด้าน แล้วจัดทำแบบสอบถามที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ขึ้นมา
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อพิจารณาตรวจสอบโครงสร้างคำถาม การใช้ภาษาและความครอบคลุมในเนื้อหาสาระแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุม และให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ราชานามและตำแหน่งดังต่อไปนี้

- 4.1 ผศ.ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะการจัดการและการ
ท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
- 4.2 ผศ.ดร.เพชรรัตน์ วิริยะสืบพงษ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะการจัดการและการ
ท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
- 4.3 ผศ.ดร.สุณี หงส์วิเศษ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะการจัดการและการ
ท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
- 4.4 นายคนุพล คุณประสพ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง กองอำนาจการ
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง)
จังหวัดชลบุรี
- 4.5 นางสาวปาลวิทย์ พูลเจริญ รองผู้อำนวยการกอง กองบัญชี ฝ่ายบัญชี
และพลังงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

โดยดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหา ตามวิธีการ
ของ Rovinelli and Hambleton (1977) โดยกำหนดการให้คะแนนไว้ดังนี้

+1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

-1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. การนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมาทำการตรวจสอบความตรง
เชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยสูตรที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา คือ ค่าดัชนี
ความสอดคล้อง (Index of Item Object Congruence: IOC) มีสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

$\sum R$ คือ ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัดในแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item Object Congruence) จากข้อคำถามทั้งหมด ค่า IOC มีข้อที่คะแนนตั้งแต่ 0.50 - 1.00 เป็นคำถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้ (Hair et al., 2006) โดยข้อคำถามดังกล่าวได้มีการปรับปรุงตามความคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้เกิดความถูกต้องในด้านโครงสร้างของเนื้อหาและภาษาที่สมบูรณ์ เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและสามารถวัดผลได้ตรงความวัตถุประสงค์ที่ได้ทำการศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นแบบสอบถามฉบับทดลอง และเพื่อนำไปใช้ในขั้นต่อไป

6. ดำเนินการปรับแก้แบบสอบถามหลังการหาค่า IOC แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลอง Try-out กับตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน (Siniscalco & Auriat, 2005) จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามจากการ Try-out ไปหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient- α) โดยใช้สูตรวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1974) จะต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (Hair et al., 2006) หากมีข้อคำถามใดทำให้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาต่ำกว่า 0.7 ต้องทำการปรับปรุงแก้ไข หรือไม่ก็ต้องตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป

7. นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient) ซึ่งแต่ละตัวแปรแฝง และภาพรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่ามากกว่า 0.70 (Hair et al., 2006) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังแสดงตามตารางที่ 3-2

ตาราง 3-2 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้

ตัวแปรรายด้าน	ค่าความเชื่อมั่น
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.95
วัฒนธรรมองค์กร	0.96
ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	0.90
ความผูกพันต่อองค์กร	0.92
รวม	0.98

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังตารางที่ 3-2 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแต่ละตัวแปรแฝงต้องมีค่ามากกว่า 0.7 (Hair et al., 2006) ทั้งตัวแปรแฝงและภาพรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาตรวจสอบปรับปรุงอีกครั้ง เพื่อนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลทำวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูล ให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี
2. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับ พนักงานที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ.2542 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี โดยจะส่งลิงค์ google form เข้าไปทางอีเมลของพนักงานแต่ละคน ซึ่งผู้วิจัยจะกำหนดตามข้อมูล โดยผู้วิจัยมีรายชื่อและปี พ.ศ. เกิด จำนวนกลุ่มคนเจนเนอร์ชั่นวายอยู่แล้ว
3. ผู้วิจัยรับข้อมูลแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

4.1.1 การวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอร์ชั่นวาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic)

4.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรตามกรอบแนวคิดเริ่มต้น ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอร์ชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จ.ชลบุรี โดยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อลดตัวแปรด้วยการรวมกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันให้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.2.1.1 การตรวจสอบว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการสร้างเมตริกซ์ แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่ (Correlation matrix)

4.2.1.2 การสกัดปัจจัย (Factor Extraction) โดยวิธี Principal Component Analysis (PCA) เพื่อลดจำนวนตัวแปรโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นที่คงค่าความแปรปรวนเดิมของตัวแปรไว้ได้ให้มากที่สุด

4.2.1.3 การหมุนแกนปัจจัย (Factor Rotation) โดยผู้วิจัยเลือกใช้การหมุนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) และใช้ตัวเลือกการหมุนด้วยวิธี Varimax เพื่อลดจำนวนตัวแปรที่มีน้ำหนักปัจจัยมากบนแต่ละปัจจัยให้เหลือน้อยที่สุด

4.2.1.4 คำนวณค่า Factor Score ของแต่ละกรณีด้วยวิธีการสร้างคะแนนปัจจัยของแต่ละหน่วยวิเคราะห์ โดยใช้คะแนนปัจจัยที่มีค่าการผันแปรเท่ากับความสัมพันธ์พหุระหว่างค่าคะแนนที่ประมาณได้และค่าของปัจจัยจริง ซึ่งดูได้จากเมตริกซ์การผันแปรร่วมระหว่างปัจจัยและคะแนนปัจจัยถดถอยที่ประมาณได้

4.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) เป็นแบบจำลองการวัดของตัวแปรแฝง ในแต่ละด้าน ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี Maximum Likelihood วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม และตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองการวัด โดยพิจารณาจากค่าสถิติ และดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง ในกรณีที่ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะดำเนินการปรับแบบจำลอง (Model modification) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลใหม่ เพื่อตรวจสอบตัวแปรสังเกตที่อยู่กลุ่มเดียวกันและมีความสัมพันธ์เป็นทางบวกหรือลบกับความแปรแฝงหรือไม่ และทดสอบคุณภาพของเครื่องมือป้องกันการเกิดความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ ที่มีต่อตัวแปรตาม (Multicollinearity) ก่อนนำองค์ประกอบไปวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังตารางที่ 3-2

4.2.3 การวิเคราะห์สมการ โครงสร้างเชิงสาเหตุ (Structural Equation Model: SEM) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมการ โครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากจากค่าสถิติและดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่าดัชนีการวิเคราะห์แบบจำลองสมการ โครงสร้างเชิงสาเหตุ (SEM) ดังตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 เกณฑ์พิจารณาค่าดัชนีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ (SEM)

ค่าดัชนีที่ใช้	เกณฑ์ที่ใช้ใน	ระดับ	อ้างอิง
ตรวจสอบความสอดคล้อง	การพิจารณาความสอดคล้อง	ความสอดคล้อง	
ค่า $p\text{-value} \geq 0.05$	$p\text{-value} \geq 0.05$	สอดคล้องดี	Bollen (1989) Jöreskog and Sörbom (1996) Diamantopoulos, A. et al. (2000) Fan and Sivo (2009) Sharma, S. et al. (2005)
ค่า χ^2/df	≤ 3	สอดคล้องดี	Hu & Bentler (1999) Kline (1998) Diamantopoulos, A. et al. (2000)
	2.00 -5.00	สอดคล้องพอใช้	Schumacker, R. E. and Lomax, R. G. (2010) Bollen (1989)
ค่า CFI	≥ 0.90	สอดคล้องดี	Schumacker, R. E. and Lomax, R. G. (2010) Hu & Bentler (1999) Kline (1998)
ค่า GFI AGFI	> 0.90	สอดคล้องดี	Schumacker, R. E. and Lomax, R. G. (2010) Hu & Bentler (1999) Kline (1998)

ตารางที่ 3-3 (ต่อ)

ค่าดัชนีที่ใช้	เกณฑ์ที่ใช้ใน	ระดับ	อ้างอิง
ตรวจสอบ	การพิจารณา	ความสอดคล้อง	
ความสอดคล้อง	ความสอดคล้อง		
ค่า NNFI	> 0.90	สอดคล้อง	Fan and Sivo (2009) Sharma et al. (2005) Steiger and Differences (2007)
	> 0.95	สอดคล้องดี	Fan and Sivo (2009) Sharma et al. (2005) Steiger and Differences (2007)
ค่า NFI	≥ 0.90	สอดคล้องดี	Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010)
ค่า RMSEA	$\leq .07$	สอดคล้องดี	Schermelleh-Engel, Moosbrugger and Muller (2003)
ค่า SRMR	< 0.05	สอดคล้องดี	Hu and Bentler (1999) Diamantopoulos, A. et al. (2000) Fan and Sivo (2009) Sharma, S. et al. (2005) Steiger and Differences (2007) Schumacker, R. E. and Lomax, R. G. (2010)
	<0.08	สอดคล้องดี	Fan and Sivo (2009) Sharma et al. (2005) Steiger and Differences (2007)
ค่า RMR	< 0.1	สอดคล้องดี	Diamantopoulos, A. et al. (2000)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในครั้งนี้ ผู้วิจัยรายงานผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) และสถิติแบบพหุตัวแปร (multivariate statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลนั้น จะต้องมีการยืนยันผลของข้อมูลเชิงประจักษ์ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดเบื้องต้นของหลักสถิติเพื่อที่จะทำให้ผลการวิเคราะห์ถูกต้องมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้นำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 4 หัวข้อ จำแนกตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี
4. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ที่พัฒนาขึ้นจากข้อมูลเชิงประจักษ์

สัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลผล ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลผล

สัญลักษณ์	ความหมาย (อังกฤษ)
n	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
χ^2	ค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์หรือดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน (Chi-square)
χ^2/df	ค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Normed Chi-square)
R^2	สัมประสิทธิ์การทำนาย
p-value	ค่าความน่าจะเป็นของการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติจากข้อมูลเชิงประจักษ์
t-test	ค่าการทดสอบความแตกต่าง
SE	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า
b	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ไม่ได้อยู่ในรูปมาตรฐาน
β	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน
λ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตได้
df	องศาอิสระ
SK	ค่าความเบ้ (skewness)
KU	ค่าความโด่ง (kurtosis)
GFI	ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลอง (Goodness of fit)
AGFI	ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
NFI	ค่าดัชนีความสอดคล้องบรรทัดฐาน (Normed Fit Index)
NNFI	ค่าดัชนีความสอดคล้องไม่เป็นบรรทัดฐาน (Non - Normed Fit Index)
RMR	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual)
RMSEA	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean squared Error Approximation)
SRMR	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual Standardized)

ตารางที่ 4-2 ชื่อตัวแปรและอักษรย่อของตัวแปร

ชื่อตัวแปรภาษาไทย	ชื่อตัวแปรภาษาอังกฤษ	อักษรย่อ
ความผูกพันต่อองค์กร	Employee engagement	EEG
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์กร	Trust target acceptance and Organization Core Values	TAC
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์กร	Willingness to work	WTW
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร	Retention	RTT
ผู้บังคับบัญชา	Supervisor	SPV
การได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	Organization justice	OJT
โอกาสความก้าวหน้าในงาน	Promotional opportunities	POP
สัมพันธภาพในการทำงาน	Relationship at work	RAW
ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	Flexible working	FWK
ชั่วโมงการทำงานแบบยืดหยุ่น	Flexible working hours	FWH
สถานที่ทำงานแบบยืดหยุ่น	Flexible workplace	FWP
การแบ่งปันงาน	Job sharing	JSR
ความพึงพอใจในการทำงาน	Job satisfaction	JSF
ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวก	Availability of facilities	AOF
คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	Quality of life	QOL
การให้รางวัลและผลตอบแทน	Rewards and compensation	RAC

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจเนอเรชันวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ร้อยละของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและอายุ รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	174	38.67
หญิง	276	61.33
รวม	450	100.00
2. สถานภาพ		
โสด	234	52
สมรส	203	45.12
หย่า	13	2.88
แยกกันอยู่	0	0.00
รวม	450	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	145	32.22
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	272	60.44
สูงกว่าปริญญาตรี	33	7.34
รวม	450	100.00
4. อายุงาน		
1-5 ปี	150	33.34
5-10 ปี	130	28.89
10 ปีขึ้นไป	170	37.77
รวม	450	100.00

จากการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) จากตาราง 4-3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เพศหญิง มีจำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 61.33 เป็นเพศชาย มีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 38.67 ด้านสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ โสดแล้วมีจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมา มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 45.12 สถานะหย่าร้าง มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.88 และสถานะแยกกันอยู่มีจำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ด้านระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 60.44 รองลงมา มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 32.22 และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 7.34 ด้านอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 37.77 รองลงมา อายุงาน 1-5 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 33.34 ที่เหลือเป็นผู้ที่มีอายุงาน 5-10 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 28.89

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร (EEG)

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร (EEG) ซึ่งประกอบไปด้วย องค์ประกอบ 3 ข้อ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (TAC) 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์กร (WTW) 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (RTT) โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์ประกอบ รายละเอียดดังตาราง 4-4

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	SK	KU	แปลผล
ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (TAC)					
1. ท่านคิดว่าวิสัยทัศน์ของ องค์กรเป็นวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม ในสภาวะปัจจุบัน (TAC1)	3.70	1.070	-0.535	-0.437	เห็นด้วยมาก
2. ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้อง ร่วมมือกันแก้ไข (TAC2)	3.98	0.940	-0.606	-0.333	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	SK	KU	แปลผล
3. ท่านจะชี้แจงและแก้ไข หากได้ ยินคนอื่น กล่าวถึง การไฟฟ้า ฯ ในทางเสื่อมเสีย (TAC3)	4.23	0.885	-0.988	0.352	เห็นด้วยมาก ที่สุด
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็น พนักงานของการ ไฟฟ้า ฯ (TAC4)	4.23	0.888	-0.892	-0.081	เห็นด้วยมาก ที่สุด
รวม	4.04	0.766	-0.507	-0.647	เห็นด้วยมาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์การ (WTW)					
1. ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้อง ร่วมมือกันแก้ไข (WTW1)	4.28	0.900	-1.070	0.426	เห็นด้วยมาก ที่สุด
2. ท่านได้รับมอบหมายงานอย่าง หนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น อย่างเต็มที่ทุกครั้ง (WTW2)	4.28	0.860	-0.879	-0.262	เห็นด้วยมาก ที่สุด
3. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำงาน ทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของ องค์กร (WTW3)	4.32	0.838	-1.041	0.370	เห็นด้วยมาก ที่สุด
4. ท่านพอใจจะทำงานล่วงเวลา ให้กับองค์กรเสมอแม้ว่า ค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย (WTW4)	4.33	0.838	-1.064	0.416	เห็นด้วยมาก ที่สุด
5. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ เสร็จ แม้ว่า ท่านจะต้องมา ปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม (WTW5)	4.09	1.014	-0.934	0.172	เห็นด้วยมาก
รวม	4.26	0.771	-0.823	-0.354	เห็นด้วยมาก ที่สุด

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	SK	KU	แปลผล
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (RTT)					
1. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจาก องค์กร แม้ว่าจะมีผู้ชักชวนไป ทำงานที่อื่น (RTT1)	4.14	0.984	-1.106	0.828	เห็นด้วยมาก
2. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจาก องค์กร แม้ว่าที่อื่นจะมีระดับ ตำแหน่งเงินเดือนและสวัสดิการที่ ดีกว่า (RTT2)	4.14	0.967	-0.829	-0.226	เห็นด้วยมาก
3. ท่านตัดสินใจทำงานใน องค์กรเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดใน ในการทำงาน (RTT3)	4.08	1.013	-0.870	-0.016	เห็นด้วยมาก
4. ท่านทำงานนานขึ้น ท่านมี ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร มากขึ้น (RTT4)	4.16	0.964	-0.839	-0.372	เห็นด้วยมาก ที่สุด
รวม	4.13	0.858	-0.662	-0.52	เห็นด้วยมาก
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	4.14	0.753	-0.671	-0.585	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4-4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.753) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์ประกอบความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (TAC) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.766) โดยข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มี 2 ข้อ ข้อที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ภูมิใจที่เป็นพนักงานของการไฟฟ้า ฯ ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.888) รองลงมาคือ จะชี้แจงและแก้ไข หากได้ยินคนอื่น กล่าวถึงการไฟฟ้า ฯ ในทางเสื่อมเสีย ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.885) ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มี 2 ข้อ คือ ปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.940) และวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมในสภาวะปัจจุบัน ($\bar{X}=3.70$,

S.D.=1.070) ตามลำดับ และการพิจารณาการแจกแจงความโค้งปกติ (Normality distribution) ด้วยค่าความเบ้ (Skewness) และ ความโค้ง (Kurtosis) ของตัวแปรทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ระหว่าง -2 และ +2 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีการแจกแจงเป็นปกติ (Trochim & Donnelly, 2006; Gravetter & Wallnau, 2014)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์ประกอบความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์การ (WTW) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.771) โดยข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มี 4 ข้อ ข้อที่ได้คะแนนสูงสุดคือ พอใจจะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอแม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าน้อย ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.838) รองลงมาคือ พร้อมเสมอที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.838) และปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.900) ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มี 1 ข้อ คือ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จ แม้ว่า ท่านจะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม ($\bar{X}=4.09$, S.D.=1.014) ตามลำดับ และการพิจารณาการแจกแจงความโค้งปกติ (Normality distribution) ด้วยค่าความเบ้ (Skewness) และ ความโค้ง (Kurtosis) ของตัวแปรทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ระหว่าง -2 และ +2 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีการแจกแจงเป็นปกติ (Trochim & Donnelly, 2006; Gravetter & Wallnau, 2014)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์ประกอบความปรารถนาที่คงเป็นสมาชิกขององค์กร (RTT) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.858) โดยข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มี 1 ข้อ คือ ทำงานนานขึ้น ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.964) ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มี 3 ข้อ คือ ไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร แม้ว่าจะมีผู้ชักชวนไปทำงานที่อื่น ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.984) รองลงมาคือ ไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร แม้ว่าที่อื่นจะมีระดับตำแหน่งเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.967) และตัดสินใจทำงานในองค์กรเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดในการทำงาน ($\bar{X}=4.08$, S.D.=1.013) ตามลำดับ และการพิจารณาการแจกแจงความโค้งปกติ (Normality distribution) ด้วยค่าความเบ้ (Skewness) และ ความโค้ง (Kurtosis) ของตัวแปรทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ระหว่าง -2 และ +2 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีการแจกแจงเป็นปกติ (Trochim & Donnelly, 2006; Gravetter & Wallnau, 2014)

สำหรับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชันวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรีมีดังต่อไปนี้

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา (SPV)

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านผู้บังคับบัญชา แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์ประกอบรายละเอียดดังตาราง 4-5

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	SK	KU	แปลผล
1. ความยุติธรรมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา	3.92	.895	-.638	.107	เห็นด้วยมาก
2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปกครองพนักงานของผู้บังคับบัญชาได้	3.94	.984	-.772	.112	เห็นด้วยมาก
3. ผู้บังคับบัญชามีความโปร่งใสในการปกครองพนักงาน	3.98	.919	-.731	.260	เห็นด้วยมาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.94	.974	-.760	.205	เห็นด้วยมาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.88	.984	-.719	.088	เห็นด้วยมาก
6. การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในสายงานให้สูงขึ้นตามลำดับ	3.96	.919	-.595	-.150	เห็นด้วยมาก
7. ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคต่อผู้ใต้ บังคับบัญชาภายในองค์การ	3.86	.970	-.659	.204	เห็นด้วยมาก
8. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเอง	3.94	.955	-.828	.516	เห็นด้วยมาก
9. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอดแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง	3.86	.979	-.783	.446	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	SK	KU	แปลผล
10. สนับสนุนให้มีการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร ด้าน ความก้าวหน้าในสายงาน	4.14	.861	-.572	-.711	เห็นด้วยมาก
ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชาโดยรวม	3.94	.787	-.636	.176	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4-5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา (SPV) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.787) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มี 10 ข้อ ข้อที่ได้คะแนนสูงสุด คือ สนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.861) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีความโปร่งใสในการปกครองพนักงาน ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.919) การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในสายงานให้สูงขึ้นตามลำดับ ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.919) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปกครองพนักงานของผู้บังคับบัญชาได้ ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.984) ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.974) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.955) ความยุติธรรมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.895) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.984) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอดแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.979) และผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคต่อผู้ใต้ บังคับบัญชาภายในองค์กร ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.970) ตามลำดับ และการพิจารณาการแจกแจงความโค้งปกติ (Normality distribution) ด้วยค่าความเบ้ (Skewness) และ ความโค้ง (Kurtosis) ของตัวแปรทั้ง โดยรวมและรายข้ออยู่ระหว่าง -2 และ +2 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีการแจกแจงเป็นปกติ (Trochim & Donnelly, 2006; Gravetter & Wallnau, 2014)

1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสัมพันธภาพในการทำงาน (RAW)

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสัมพันธภาพในการทำงาน (RAW) แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์ประกอบรายละเอียดดังตาราง 4-6

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพในการทำงาน

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	SK	KU	แปลผล
1. เพื่อนร่วมงานสามารถปรึกษาปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน	4.21	.890	-1.045	.745	เห็นด้วยมากที่สุด
2. เพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	4.18	.883	-.960	.606	เห็นด้วยมาก
3. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	4.21	.876	-.839	-.106	เห็นด้วยมากที่สุด
4. เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงาน	4.18	.910	-.964	.437	เห็นด้วยมาก
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.18	.847	-.815	.191	เห็นด้วยมาก
6. การแบ่งงานกันทำระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.12	.937	-.918	.275	เห็นด้วยมาก
ความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพในการทำงานโดยรวม	4.18	.777	-.805	-.086	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4-6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.18$, S.D.=0.777) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดมี 2 ข้อ ข้อที่ได้คะแนนสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานสามารถปรึกษาปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน ($\bar{X}= 4.21$, S.D.=0.980) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}= 4.21$, S.D.=0.876) และความคิดเห็นอยู่ในระดับมากมี 4 ข้อ เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงาน ($\bar{X}= 4.18$, S.D.=0.910) เพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}= 4.18$, S.D.=0.883) เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}= 4.18$, S.D.=0.847) และการแบ่งงานกันทำระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}= 4.12$, S.D.=0.937) ตามลำดับ และการพิจารณาการแจกแจงความโค้งปกติ (Normality distribution) ด้วยค่าความเบ้ (Skewness) และ ความโค้ง

(Kurtosis) ของตัวแปรทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ระหว่าง -2 และ +2 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีการแจกแจงเป็นปกติ (Trochim & Donnelly, 2006; Gravetter & Wallnau, 2014)

1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความยืดหยุ่นในการทำงาน (FBW)

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความยืดหยุ่นในการทำงาน (FBW) แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์ประกอบรายละเอียดดังตาราง 4-7

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อความยืดหยุ่นในการทำงาน

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	SK	KU	แปลผล
1. การมีความยืดหยุ่นเรื่องเวลา เข้า-ออกงาน	3.68	1.156	-.622	-.427	เห็นด้วยมาก
2. สามารถทำงานที่ไหนก็ได้ โดยไม่ส่งผลกระทบต่องาน	3.77	1.121	-.759	-.014	เห็นด้วยมาก
3. การมีเวลาเหลือสำหรับให้ ครอบครัวมากขึ้น	3.71	1.060	-.541	-.292	เห็นด้วยมาก
4. สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามา ช่วยในการทำงานได้มากขึ้น	3.87	1.059	-.807	.173	เห็นด้วยมาก
5. การให้พนักงานลาพักร้อน ได้ตามแผนการทำงานของตัวเอง	3.87	1.083	-.809	.040	เห็นด้วยมาก
6. การทำงานแบบไม่กดดันมาก จนเกินไป	3.75	1.037	-.524	-.308	เห็นด้วยมาก
7. สามารถลดค่าใช้จ่าย เนื่องจากไม่ต้องเดินทาง	3.90	1.053	-.801	.075	เห็นด้วยมาก
8. การไม่ต้องทำงานนอกเวลา ปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่ บ้าน	3.66	1.085	-.537	-.263	เห็นด้วยมาก
ความคิดเห็นต่อความยืดหยุ่น ในการทำงานโดยรวม	3.78	.833	-.262	-.686	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4-7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อความยืดหยุ่นในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความยืดหยุ่นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.78$, S.D.=0.833) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มี 8 ข้อ ข้อที่ได้คะแนนสูงสุด คือ สามารถลดค่าใช้จ่ายเนื่องจากไม่ต้องเดินทาง ($\bar{X}= 3.90$, S.D.=1.053) รองลงมาคือ การให้พนักงานลาพักร้อนได้ตามแผนการทำงานของตัวเอง ($\bar{X}= 3.87$, S.D.=1.083) สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานได้มากขึ้น ($\bar{X}= 3.87$, S.D.=1.059) สามารถทำงานที่ไหนก็ได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่องาน ($\bar{X}= 3.77$, S.D.=1.121) การทำงานแบบไม่กดดันมากเกินไป ($\bar{X}= 3.75$, S.D.=1.037) การมีเวลาเหลือสำหรับให้ครอบครัวมากขึ้น ($\bar{X}= 3.71$, S.D.=1.060) การมีความยืดหยุ่นเรื่องเวลาเข้า-ออกงาน ($\bar{X}= 3.68$, S.D.=1.156) และการไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน ($\bar{X}= 3.66$, S.D.=1.085) ตามลำดับ และการพิจารณาการแจกแจงความโค้งปกติ (Normality distribution) ด้วยค่าความเบ้ (Skewness) และ ความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ระหว่าง -2 และ +2 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีการแจกแจงเป็นปกติ (Trochim & Donnelly, 2006; Gravetter & Wallnau, 2014)

1.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความพึงพอใจในการทำงาน (JSF)

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความพึงพอใจในการทำงาน (JSF) แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์ประกอบรายละเอียดดังตาราง 4-8

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	SK	KU	แปลผล
1. ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีความสะดวกต่อการใช้งาน	3.81	1.028	-.720	-.263	เห็นด้วยมาก
2. ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีจำนวนเพียงพอต่อพนักงาน	3.72	1.049	-.553	.094	เห็นด้วยมาก
3. ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน	3.91	.995	-.726	-.279	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	SK	KU	แปลผล
4. ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี ด้านสารสนเทศในการสื่อสาร	3.84	.969	-.490	.297	เห็นด้วยมาก
5. การจัดสถานที่ในการทำงาน เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.97	.967	-.793	-.211	เห็นด้วยมาก
6. การมีเวลาว่างให้กับตนเอง และครอบครัวได้อย่างมีความสุข	3.71	1.077	-.599	-.178	เห็นด้วยมาก
7. พนักงานที่ชำนาญการ เชี่ยวชาญ ในเรื่องการซ่อมบำรุงเครื่องมือ เครื่องจักร	3.89	.914	-.526	-.079	เห็นด้วยมาก
8. การได้รับความสะดวก รวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล	3.98	.961	-.686	-.425	เห็นด้วยมาก
ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.86	.797	-.367	-.263	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4-8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความยืดหยุ่นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.797) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มี 8 ข้อ ข้อที่ได้คะแนนสูงสุด คือ การได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.961) รองลงมาคือ การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.967) ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.995) พนักงานที่ชำนาญการ เชี่ยวชาญ ในเรื่องการซ่อมบำรุงเครื่องมือ เครื่องจักร ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.914) ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี ด้านสารสนเทศในการสื่อสาร ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.969) ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีความสะดวกต่อการใช้งาน ($\bar{X}=3.81$, S.D.=1.028)

ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีจำนวนเพียงพอต่อพนักงาน ($\bar{X}= 3.72$, S.D.=1.049) และการมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข ($\bar{X}= 3.71$, S.D.=1.077) ตามลำดับ และการพิจารณาการแจกแจงความโค้งปกติ (Normality distribution) ด้วยค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทั้ง โดยรวมและรายข้ออยู่ระหว่าง -2 และ +2 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีการแจกแจงเป็นปกติ (Trochim & Donnelly, 2006; Gravetter & Wallnau, 2014)

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

เนื่องจากข้อคำถามที่ใช้ในการวัดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามตามกรอบแนวคิดเริ่มต้นในการวิจัยโดยประกอบไปด้วยตัวแปรอิสระ 3 ตัว ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ได้มาจากผลการทำวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้นเพื่อให้ทราบองค์ประกอบของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่มีความเที่ยงตรง ทางผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์และทดสอบองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ใน 2 ชั้น ตอน ได้แก่ ชั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี และชั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี โดยมีขั้นตอนดังนี้

ชั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี จำนวน 450 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบแบบเน้นองค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis: PCA) โดยการสกัดองค์ประกอบ (Factor extraction) เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือบางตัวที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูง (Factor loading) และเป็นการหาจำนวนองค์ประกอบที่สามารถใช้แทนตัวแปรทั้งหมดได้จากนั้นกำหนดชื่อองค์ประกอบของตัวชี้วัดโดยการพิจารณาตามลักษณะหรือชื่อของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ความเหมาะสมของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) รายละเอียดดังตารางที่ 4-8 ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy และ Bartlett's Test of sphericity ของปัจจัยที่

ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)) และ Bartlett' s Test

ในขั้นแรก ผู้วิจัยตรวจสอบความเหมาะสมของการนำตัวแปรทั้งหมด (54 ตัวแปร) เพื่อไปสร้างปัจจัยร่วมหรือลดจำนวนตัวแปรโดยพิจารณาจากค่าสถิติ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) และ Bartlett's Test of Sphericity ดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 ค่า Bartlett's Test of Sphericity

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.972
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2.3288
	df	1431
	Sig.	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-9 แสดงค่า Bartlett's Test of Sphericity ของพนักงานเจเนอเรชันวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี พบว่า ค่า Kaiser-Meyer-Olkin = 0.972 ซึ่งมากกว่า 0.50 สามารถสรุปได้ว่า ข้อมูลของพนักงานเจเนอเรชันวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี มีความเหมาะสมและสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้ ค่าประมาณการทางสถิติของ Chi-Square = 2.3288 และ ค่า Sig. = 0.000 น้อยกว่า 0.05 สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 54 ตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กัน โดยสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ความสะดวกในการวิเคราะห์ และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ของตัวแปรองค์ประกอบที่ใช้แทนตัวแปรสังเกต(Observed Variable) ดังนี้

- POP1 แทน สนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในสายงาน
- POP2 แทน โอกาสพัฒนาความรู้ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม
- POP3 แทน ผลงานทำให้มีโอกาสได้รับพิจารณาความดีความชอบ

- POP4 แทน การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในสายงานให้สูงขึ้นตามลำดับ
- POP5 แทน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ยังทำงานในองค์กร
- OJT1 แทน ผู้บังคับบัญชามีความโปร่งใสในการปกครองพนักงาน
- OJT2 แทน ความยุติธรรมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา
- OJT3 แทน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปกครองพนักงานของผู้บังคับบัญชาได้
- OJT4 แทน การได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนมีความยุติธรรมกับภาระงานที่รับผิดชอบ
- OJT5 แทน การเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรที่มีความเป็นธรรม
- AOF1 แทน ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน
- AOF2 แทน การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน
- AOF3 แทน ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีจำนวนเพียงพอต่อพนักงาน
- AOF4 แทน ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีความสะดวกต่อการใช้งาน
- AOF5 แทน ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี ด้านสารสนเทศในการสื่อสาร
- AOF6 แทน พนักงานที่ชำนาญการเชี่ยวชาญ ในเรื่องการใช้เครื่องมือ
- AOF7 แทน พนักงานที่ชำนาญการเชี่ยวชาญ ในเรื่องการซ่อมบำรุงเครื่องมือ เครื่องจักร
- QOL1 แทน การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้
- QOL2 แทน การไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน
- QOL3 แทน การมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบโดยไม่ทำให้เกิดปัญหากับสุขภาพร่างกาย
- QOL4 แทน การมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบโดยไม่ทำให้เกิดปัญหากับจิตใจ
- QOL5 แทน การมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข
- QOL6 แทน การได้รับสิทธิการลาหยุดงาน (โดยได้รับเงินเดือน) ที่เหมาะสม
- LDS1 แทน ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- LDS2 แทน ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคต่อผู้ใต้ บังคับบัญชาภายในองค์กร
- LDS3 แทน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- LDS4 แทน ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอดแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง
- LDS5 แทน ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเอง
- RBC1 แทน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน
- RBC2 แทน เพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน
- RBC3 แทน เพื่อนร่วมงานสามารถปรึกษาปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน
- RBC4 แทน เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน
- RBC5 แทน เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงาน

- PID1 แทน การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร
- PID2 แทน การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานในองค์กร
- PID3 แทน การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร
- PID4 แทน การมีส่วนร่วมในการพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาความขัดแย้งในองค์กร
- PID5 แทน การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กร
- RAC1 แทน การได้รับคำตอบแทนมีความเหมาะสม
- RAC2 แทน การได้รับสวัสดิการมีความเหมาะสม
- RAC3 แทน ความพึงพอใจกับเงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนกัน
- RAC4 แทน การได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล
- RAC5 แทน การได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกค่าสวัสดิการต่าง ๆ
- RAC6 แทน การได้รับรางวัลจากการมีผลงานงานที่ได้รับการยกย่อง
- FWH1 แทน การให้พนักงานเลือกช่วงเวลาการทำงานเองได้
- FWH2 แทน การมีความยืดหยุ่นเรื่องเวลาเข้า-ออกงาน
- FWH3 แทน การให้พนักงานลาพักร้อนได้ตามแผนการทำงานของตัวเอง
- FWH4 แทน การเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าเวลาในการทำงาน
- FWP1 แทน สามารถลดค่าใช้จ่ายเนื่องจากไม่ต้องเดินทาง
- FWP2 แทน สามารถทำงานที่ไหนก็ได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่องาน
- FWP3 แทน สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานได้มากขึ้น
- JSR1 แทน การแบ่งงานกันทำระหว่างเพื่อร่วมงาน
- JSR2 แทน การมีเวลาเหลือสำหรับทำงานอย่างอื่นนอกเหนือจากประจำ
- JSR3 แทน การทำงานแบบไม่กดดันมากจนเกินไป
- JSR4 แทน การมีเวลาเหลือสำหรับให้ครอบครัวมากขึ้น

2.2 การหาค่าความร่วมกัน (Communalities)

ค่า Community เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหนึ่งกับตัวแปรอื่น ๆ ที่เหลือทั้งหมดมีค่าอยู่ระหว่าง 0 กับ 1 ของตัวแปร ($0 < \text{communality} < 1$) ถ้าค่า $\text{communality} = 0$ แสดงว่า องค์ประกอบหรือตัวแปรนั้น ๆ ไม่สามารถอธิบายค่าความผันแปรของตัวแปรได้ แต่ถ้าค่า $\text{communality} = 1$ แสดงว่าองค์ประกอบหรือตัวแปรนั้น ๆ สามารถอธิบายค่าความผันแปรของตัวแปรได้ทั้งหมด

ค่า Initial Communality จากวิธี Principal Component จะกำหนดให้ค่า

Initial Communality ของตัวแปรทุกตัวเป็น 1 ค่า Extraction Communality ของตัวแปรหลังจากที่ได้สกัดปัจจัยแล้วจะพบว่า ค่า Extraction Communality ของตัวแปร QOL1 มีค่าต่ำสุด = 0.487 แต่ก็ยังไม่ต่ำมาก น่าจะสามารถจัดอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้ชัดเจนดังแสดงในตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 ค่าการร่วมกันก่อนและหลังการสกัดองค์ประกอบ (Communality Analysis)

ข้อ	ตัวแปร	ค่าการร่วมกันของ การสกัดองค์ประกอบ		ข้อ	ตัวแปร	ค่าการร่วมกันของ การสกัดองค์ประกอบ	
		ก่อน	หลัง			ก่อน	หลัง
1	POP1	1.000	0.616	28	LDS5	1.000	0.705
2	POP2	1.000	0.609	29	RBC1	1.000	0.700
3	POP3	1.000	0.632	30	RBC2	1.000	0.776
4	POP4	1.000	0.576	31	RBC3	1.000	0.791
5	POP5	1.000	0.543	32	RBC4	1.000	0.813
6	OJT1	1.000	0.667	33	RBC5	1.000	0.756
7	OJT2	1.000	0.698	34	PID1	1.000	0.771
8	OJT3	1.000	0.712	35	PID2	1.000	0.724
9	OJT4	1.000	0.622	36	PID3	1.000	0.745
10	OJT5	1.000	0.617	37	PID4	1.000	0.637
11	AOF1	1.000	0.598	38	PID5	1.000	0.751
12	AOF2	1.000	0.641	39	RAC1	1.000	0.738
13	AOF3	1.000	0.705	40	RAC2	1.000	0.645
14	AOF4	1.000	0.713	41	RAC3	1.000	0.640
15	AOF5	1.000	0.635	42	RAC4	1.000	0.532
16	AOF6	1.000	0.626	43	RAC5	1.000	0.607
17	AOF7	1.000	0.577	44	FWH1	1.000	0.578
18	QOL1	1.000	0.487	45	FWH2	1.000	0.582
19	QOL2	1.000	0.570	46	FWH3	1.000	0.692
20	QOL3	1.000	0.652	47	FWH4	1.000	0.534
21	QOL4	1.000	0.676	48	FWP1	1.000	0.537
22	QOL5	1.000	0.635				

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	ค่าการร่วมกันของ การสกัดองค์ประกอบ		ข้อ	ตัวแปร	ค่าการร่วมกันของ การสกัดองค์ประกอบ	
		ก่อน	หลัง			ก่อน	หลัง
23	QOL6	1.000	0.577	49	FWP2	1.000	0.589
24	LDS1	1.000	0.692	50	FWP3	1.000	0.546
25	LDS2	1.000	0.694	51	JSR1	1.000	0.519
26	LDS3	1.000	0.710	52	JSR2	1.000	0.634
				53	JSR3	1.000	0.567
				54	JSR4	1.000	0.603

จากตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ค่าการร่วมกันก่อนและหลังการสกัดองค์ประกอบ (Communality) พบว่า ค่าการร่วมกันเริ่มแรกก่อนสกัดองค์ประกอบที่ได้จากวิธี Principal Component Analysis (PCA) ของทุกข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 1.000 และภายหลังจากการสกัดองค์ประกอบแล้ว มีค่ามากกว่า 0.2 แสดงว่าข้อคำถามมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

2.3 การหาค่าความแปรปรวน (Total Variance Explained)

จากการวิเคราะห์สามารถจำแนกองค์ประกอบได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ทุกองค์ประกอบมีค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1 และร้อยละความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 64.38 ดังแสดงในตารางที่ 4-11

จากตารางที่ 4-11 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance) ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรีพบว่าองค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) มากกว่า 1 ขึ้นไปมี อยู่ 4 ค่าแสดงว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในการทำงานแบบยืดหยุ่นของพนักงานเจนเอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี จัดเป็นองค์ประกอบได้ 4 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ได้ ร้อยละ 69.92 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ต้องมีค่ามากกว่า 1 ขึ้นไปและตัวแปรแต่ละตัวต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 0.3 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี 4 องค์ประกอบ โดยได้ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance) ของแต่ละองค์ประกอบดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4-12 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance) ของแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ค่าความแปรปรวน ของตัวแปร	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน	ค่าร้อยละสะสม ของ ความแปรปรวน	จำนวนตัวแปร ในองค์ประกอบ
1	16.384	51.201	51.201	10
2	2.404	7.513	58.714	6
3	1.695	5.296	64.010	8
4	1.570	4.906	68.916	8

จากตารางที่ 4-12 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative

Percentage of Variance) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี พบว่า องค์กรประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร Eigenvalue) มากกว่า 1 ขึ้นไปมี อยู่ 4 ค่า แสดงว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี จัดเป็นองค์กรประกอบ ได้ 4 องค์กรประกอบ เมื่อพิจารณาค่าร้อยละของความแปรปรวนและค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนองค์กรประกอบทั้ง 4 องค์กรประกอบ สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 68.92

2.4 การหมุนแกนองค์กรประกอบ

ผู้วิจัยเลือกวิธีการหมุนแกนองค์กรประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) และใช้ตัวเลือกการหมุนด้วยวิธี Varimax ดังแสดงในตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 ค่าน้ำหนักองค์กรประกอบภายหลังการหมุนแกน โดยให้ค่าน้ำหนักองค์กรประกอบภายหลังการหมุนแกน โดยวิธี Varimax และ กำหนดให้แสดงค่าเฉพาะ ค่าน้ำหนักองค์กรประกอบที่มีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป ของตัวแปรพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

ค่าน้ำหนักองค์กรประกอบหลังหมุนแกน	Factor			
	1	2	3	4
OJT2	0.736			
OJT3	0.734			
OJT1	0.702			
LDS1	0.682			
LDS3	0.669			
POP4	0.648			
LDS2	0.646			
LDS5	0.610			
LDS4	0.610			
POP1	0.606			
RBC3		0.848		
RBC2		0.831		

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลังหมุนแกน	Factor			
	1	2	3	4
RBC1		0.821		
RBC5		0.809		
RBC4		0.795		
JSR1		0.599		
FWH2			0.720	
FWP2			0.608	
JSR4			0.602	
FWP3			0.595	
FWH3			0.594	
JSR3			0.593	
FWP1			0.545	
QOL2			0.542	
AOF4				0.731
AOF3				0.716
AOF1				0.655
AOF5				0.650
AOF2				0.642
QOL5				0.586
AOF7				0.571
RAC4				0.502

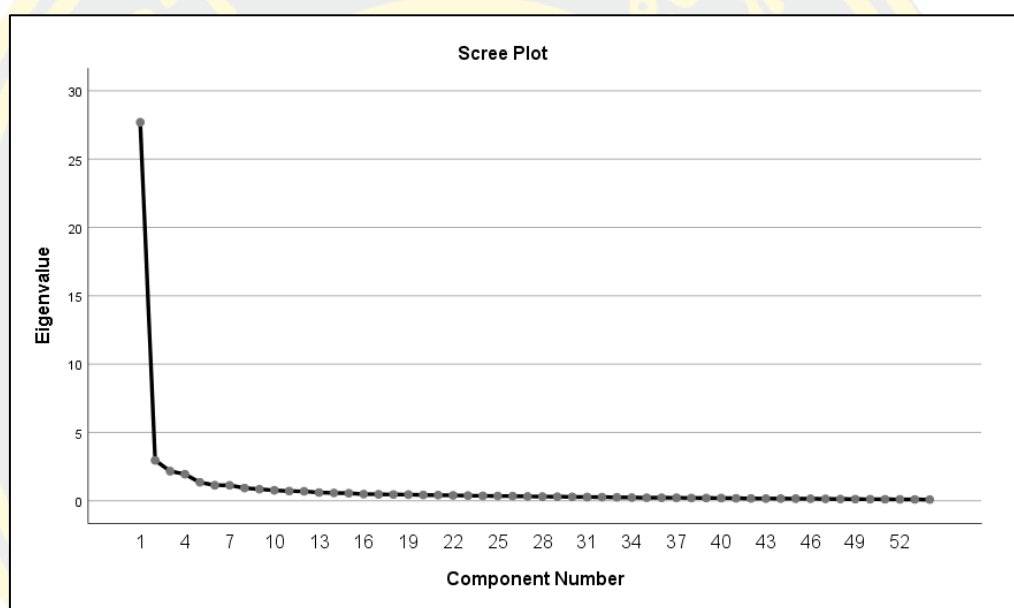
จากตารางที่ 4-13 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายหลังการหมุนแกน โดยสามารถสรุปได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของ ตัวแปรปัจจัยในกลุ่ม Factor 1 – Factor 4 ดังนี้

Factor 1 มีจำนวน 10 ตัวแปร ประกอบด้วย OJT2 OJT3 OJT1 LDS1 LDS3 POP4 LDS2 LDS5 LDS4 POP1 โดยตั้งชื่อปัจจัยนี้ว่า ด้านผู้บังคับบัญชา

Factor 2 มีจำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย RBC3 RBC2 RBC1 RBC5 RBC4 JSR1
โดยตั้งชื่อปัจจัยนี้ว่า ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

Factor 3 มีจำนวน 8 ตัวแปร ประกอบด้วย FWH2 FWP2 JSR4 FWP3 FWH3 JSR3
FWP1 QOL2 โดยตั้งชื่อปัจจัยนี้ว่า ด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น

Factor 4 มีจำนวน 8 ตัวแปร AOF4 AOF3 AOF1 AOF5 AOF2 QOL5 AOF7 RAC4
โดยตั้งชื่อปัจจัยนี้ว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงาน



ภาพที่ 4-1 กราฟ Scree Plot

จากภาพที่ 4-1 กราฟ Scree Plot เป็นกราฟที่พล็อตค่า Eigenvalues ของแต่ละองค์ประกอบโดยเรียงจากมากไปน้อย เพื่อให้ประกอบการพิจารณาว่าควรมีกี่องค์ประกอบ โดยพิจารณาจากค่า Eigenvalues ที่ลดลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นจะพิจารณาเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่า Eigenvalues ที่มากกว่า 1 มีเพียง 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้านผู้บังคับบัญชา

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	ความยุติธรรมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา	0.736
2	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปกครองพนักงานของ ผู้บังคับบัญชาได้	0.734
3	ผู้บังคับบัญชามีความโปร่งใสในการปกครองพนักงาน	0.702
4	ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	0.682
5	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย	0.669
6	การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในสายงานให้สูงขึ้น ตามลำดับ	0.648
7	ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคต่อผู้ใต้ บังคับบัญชาภายใน องค์กร	0.646
8	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนา ตนเอง	0.610
9	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ อย่างต่อเนื่อง	0.610
10	สนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้าน ความก้าวหน้าในสายงาน	0.606
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		16.384
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)		51.201

จากตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า
ด้านผู้บังคับบัญชา สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรสำคัญ 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่
0.606 ถึง 0.736 โดยตัวแปรที่สามารถอธิบายด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความยุติธรรมในการ

พิจารณาเรื่องต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา (0.736) รองลงมาคือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปกครองพนักงานของผู้บังคับบัญชาได้ (0.734) ผู้บังคับบัญชามีความโปร่งใสในการปกครองพนักงาน (0.702) และสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในสายงาน (0.606) น้อยที่สุด ตามลำดับ ทั้งนี้ องค์ประกอบนี้ได้ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 16.384 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) เท่ากับ 51.201 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 10 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายขององค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบด้านผู้บังคับบัญชา ได้ร้อยละ 51.201 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบแล้ว องค์ประกอบด้านผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญเป็นอันดับ 1

องค์ประกอบที่ 2 ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

ตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	เพื่อนร่วมงานสามารถปรึกษาปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน	0.848
2	เพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	0.831
3	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	0.821
4	เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงาน	0.809
5	เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน	0.795
6	การแบ่งงานกันทำระหว่างเพื่อนร่วมงาน	0.599
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		2.404
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)		7.513

จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้านสัมพันธภาพในการทำงาน พบว่า ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน สามารถอธิบายได้ด้วย ตัวแปรสำคัญ 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.599 ถึง 0.848 โดยตัวแปรที่สามารถอธิบายด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงานสามารถปรึกษาปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน (0.848) รองลงมาคือ เพื่อน

ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน (0.831) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน (0.821) และการแบ่งงานกันทำระหว่างเพื่อนร่วมงาน (0.599) น้อยที่สุด ตามลำดับ ทั้งนี้ องค์ประกอบนี้ได้ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 2.404 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) เท่ากับ 7.513 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ได้ร้อยละ 7.513 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบแล้ว องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มีความสำคัญเป็นอันดับ 2

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น

ตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	การมีความยืดหยุ่นเรื่องเวลาเข้า-ออกงาน	0.720
2	สามารถทำงานที่ไหนก็ได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่องาน	0.608
3	การมีเวลาเหลือสำหรับให้ครอบครัวมากขึ้น	0.602
4	สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานได้มากขึ้น	0.595
5	การให้พนักงานลาพักร้อนได้ตามแผนการทำงานของตัวเอง	0.594
6	การทำงานแบบไม่กดดันมากจนเกินไป	0.593
7	สามารถลดค่าใช้จ่ายเนื่องจากไม่ต้องเดินทาง	0.545
8	การไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน	0.542
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		1.695
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)		5.296

จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้านการทำงานแบบยืดหยุ่นพบว่า ด้านการทำงานแบบยืดหยุ่นสามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรสำคัญ 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.542 ถึง 0.720 โดยตัวแปรที่สามารถอธิบายด้านการทำงานแบบยืดหยุ่นได้แก่การมีความยืดหยุ่นเรื่องเวลาเข้า-ออกงาน (0.720) รองลงมาคือ สามารถทำงานที่ไหนก็ได้โดยไม่

ส่งผลกระทบต่องาน (0.608) การมีเวลาเหลือสำหรับให้ครอบครัวมากขึ้น (0.602) และการไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน (0.542) น้อยที่สุด ตามลำดับ ทั้งนี้ องค์ประกอบนี้ได้ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 1.695 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) เท่ากับ 5.296 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายขององค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และสามารถอธิบายความแปรปรวนองค์ประกอบด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น ได้ร้อยละ 5.296 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบแล้ว องค์ประกอบด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น มีความสำคัญเป็นอันดับ 3

องค์ประกอบที่ 4 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีความสะดวกต่อการใช้ งาน	0.731
2	ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีจำนวนเพียงพอต่อ พนักงาน	0.716
3	ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน	0.655
4	ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี ด้านสารสนเทศ ในการสื่อสาร	0.650
5	การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อ การปฏิบัติงาน	0.642
6	การมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข	0.586
7	พนักงานที่ชำนาญการเชี่ยวชาญ ในเรื่องการซ่อมบำรุงเครื่องมือ เครื่องจักร	0.571
8	การได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล	0.502
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		1.570
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)		4.906

จากตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ด้านความความความพึงพอใจในการทำงาน สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรสำคัญ 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.502 ถึง 0.731 โดยตัวแปรที่สามารถอธิบายด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีความสะดวกต่อการใช้งาน (0.731) รองลงมาคือ ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีจำนวนเพียงพอต่อพนักงาน (0.716) ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (0.655) และการได้รับความสะดวกเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล (0.502) น้อยที่สุด ตามลำดับ ทั้งนี้ องค์ประกอบนี้ได้ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 1.570 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) เท่ากับ 4.906 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่รวมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และสามารถอธิบายความแปรปรวนองค์ประกอบด้านความความพึงพอใจในการทำงาน ได้ร้อยละ 4.906 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบแล้ว องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสำคัญเป็นอันดับ 4

3. เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจเนอเรชันวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

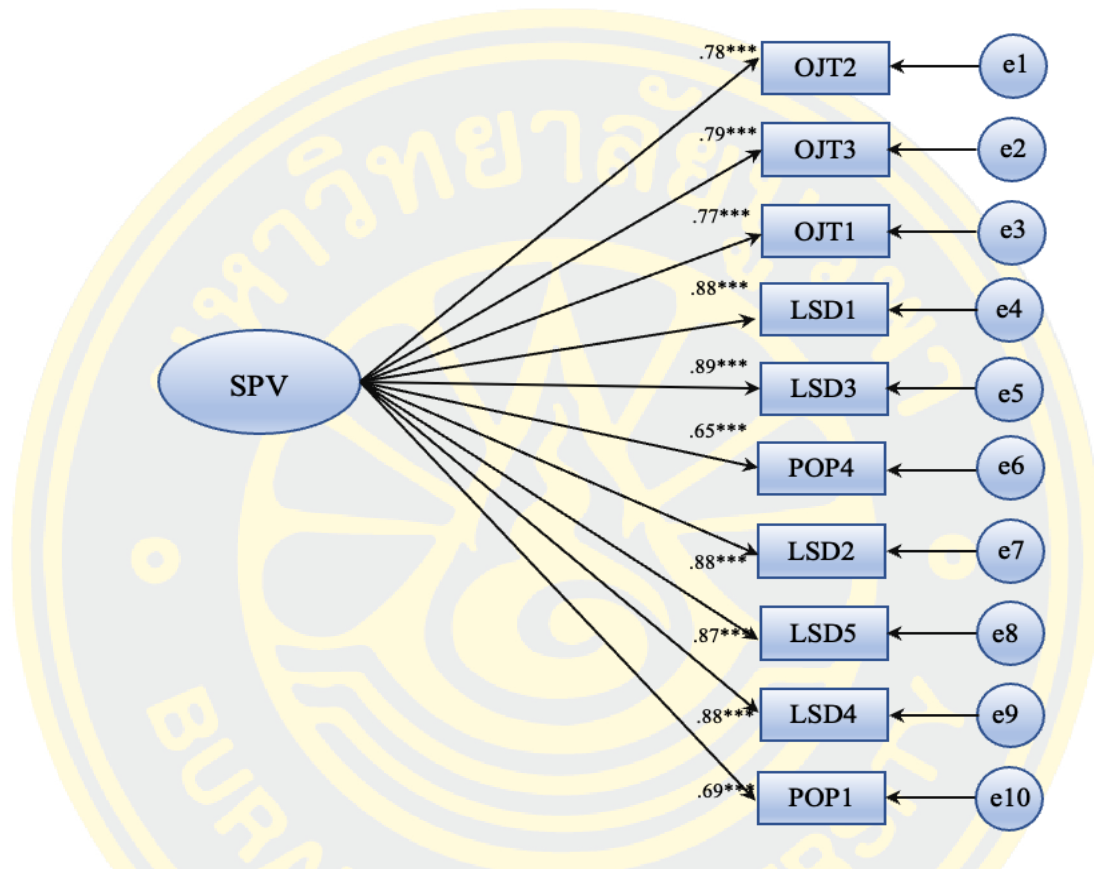
3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงแต่ละตัวด้วย วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทั้ง 4 ตัวแปร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านผู้บังคับบัญชา (SPV)

จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงปัจจัยภายนอก (SPV) จำนวน 10 ตัวแปร ได้แก่ (OJT2) ความยุติธรรมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา (OJT3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปกครองพนักงานของผู้บังคับบัญชาได้ (OJT1) ผู้บังคับบัญชามีความโปร่งใสในการปกครองพนักงาน (LDS1) ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชา (LDS3) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (POP4) การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในสายงานให้สูงขึ้นตามลำดับ (LDS2) ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคต่อผู้ใต้ บังคับบัญชาภายในองค์การ (LSD5) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเอง (LSD4) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอดแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง (POP1) สนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า แบบจำลองการวัด

ตัวแปรแฝงปัจจัยภายนอกมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังดัชนีที่ปรากฏในภาพที่ 4-2 และตารางที่ 4-18 และตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวสามารถใช้อธิบายตัวแปรแฝงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังตารางที่ 4-19



ภาพที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองการวัดปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4-18 ดัชนีความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (SPV)

	χ^2	df	p-value	χ^2/df	GFI	CFI	NFI	RMSEA	RMR	สรุปผล
เกณฑ์	-	-	$\geq .050$	≤ 3	$\geq .900$	$\geq .900$	$\geq .900$	$\leq .070$	$\leq .100$	
ผล	2.971	3	.000	1.155	0.923	0.914	0.907	0.049	0.045	ผ่าน

จากตารางที่ 4-18 แสดงดัชนีความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (SPV) พบว่า แบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผ่านการพิจารณาตามเกณฑ์ค่าดัชนี การวิเคราะห์นี้ค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์(χ^2)

เท่ากับ 2.971 ท้องศาอิสระ (df) เท่ากับ 3 ค่าความน่าจะเป็นของการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (p-value) มีค่า .000 ค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.155 ดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลอง (GFI) เท่ากับ .923 ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .914 ดัชนีความสอดคล้อง บรรทัดฐาน (NFI) เท่ากับ .907 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .049 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (RMR) เท่ากับ .045

ตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (SPV)

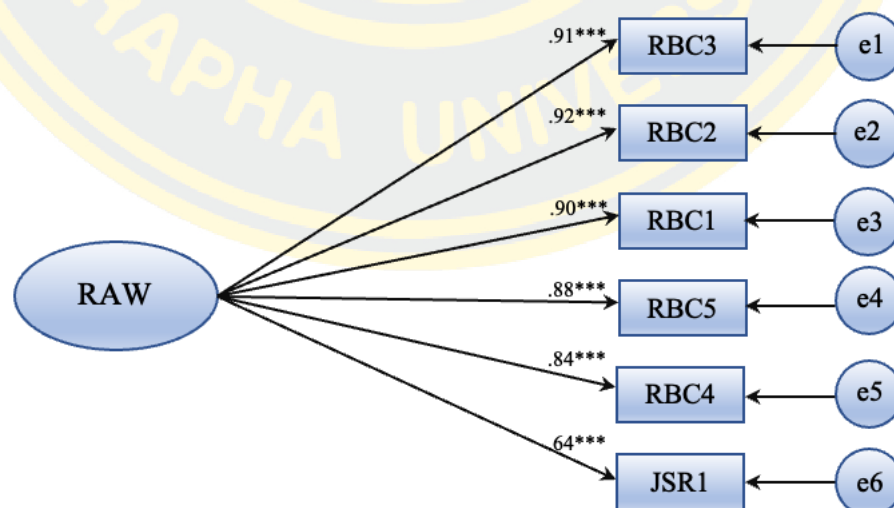
ตัวแปรสังเกตได้	λ	R ²	S.E.	t
ความยุติธรรมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา	0.78***	0.61	-	-
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปกครองพนักงานของผู้บังคับบัญชาได้	0.79***	0.63	0.779	13.917
ผู้บังคับบัญชามีความโปร่งใสในการปกครองพนักงาน	0.77***	0.60	0.757	14.035
ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.88***	0.77	0.775	12.979
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	0.89***	0.79	0.419	12.547
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในสายงานให้สูงขึ้นตามลำดับ	0.65***	0.42	0.792	14.524
ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคต่อผู้ใต้ บังคับบัญชาภายในองค์กร	0.88***	0.77	0.773	12.782
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเอง	0.87***	0.76	0.598	12.984
ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอดแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง	0.88***	0.78	0.626	12.730
สนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	0.69***	0.48	0.607	14.403

***p-value < .001

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้อธิบายตัวแปรแฝงปัจจัยภายนอกได้ดีที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ($\lambda = .89, R^2 = .79$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอดแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง ($\lambda = .88, R^2 = .78$) ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคต่อผู้ใต้ บังคับบัญชาภายในองค์กร ($\lambda = .88, R^2 = .77$) ตามลำดับ แล้วตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวสามารถใช้อธิบายตัวแปรแฝงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

องค์ประกอบที่ 2 ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน (RAW)

จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงปัจจัยภายนอก (RAW) จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ (RBC3) เพื่อนร่วมงานสามารถปรึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (RBC2) เพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน (RBC1) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน (RBC5) เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงาน (RBC4) เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน (JSR1) การแบ่งงานกันทำระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า แบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงปัจจัยภายนอกมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังดัชนีที่ปรากฏในภาพที่ 4-3 และตารางที่ 4-20 และตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวสามารถใช้อธิบายตัวแปรแฝงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังตารางที่ 4-21



ภาพที่ 4-3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองการวัดปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

ตารางที่ 4-20 ดัชนีความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน (RAW)

	x^2	df	p-value	x^2/df	GFI	CFI	NFI	RMSEA	RMR	สรุปผล
เกณฑ์	-	-	$\geq .050$	≤ 3	$\geq .900$	$\geq .900$	$\geq .900$	$\leq .070$	≤ 0.100	
ผล	4.273	3	.000	1.030	0.961	0.982	0.978	0.061	0.019	ผ่าน

จากตารางที่ 4-20 แสดงดัชนีความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน (RAW) พบว่า แบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยผ่านการพิจารณาตามเกณฑ์ค่าดัชนี การวิเคราะห์ดัชนีค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์(x^2) เท่ากับ 4.273 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 3 ค่าความน่าจะเป็นของการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (p-value) มีค่า .000 ค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์สัมพัทธ์ (x^2/df) เท่ากับ 1.030 ดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลอง (GFI) เท่ากับ .961 ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .982 ดัชนีความสอดคล้อง บรรทัดฐาน (NFI) เท่ากับ .978 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .061 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (RMR) เท่ากับ .019

ตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน (RAW)

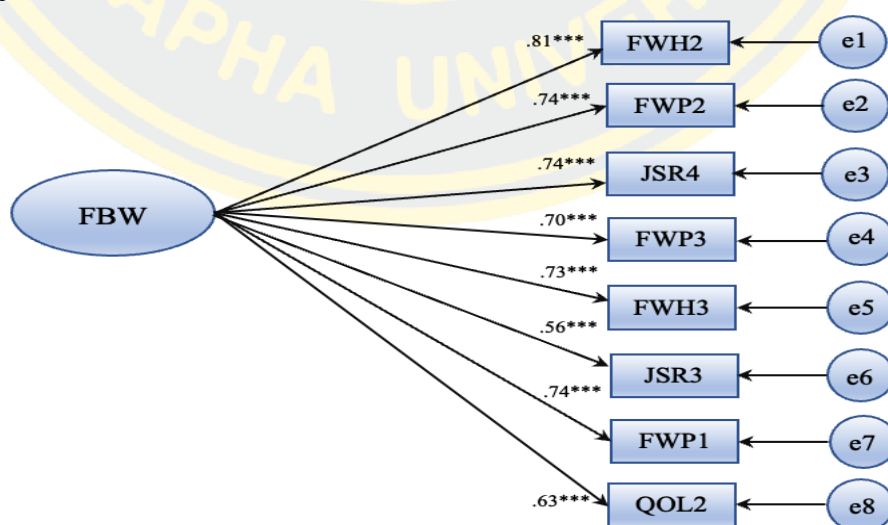
ตัวแปรสังเกตได้	λ	R ²	S.E.	t
เพื่อนร่วมงานสามารถปรึกษาปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน	0.91***	0.83	0.053	12.506
เพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	0.92***	0.85	0.012	11.371
เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	0.90***	0.81	-	-
เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงาน	0.88***	0.78	0.013	12.016
เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน	0.84***	0.70	0.015	12.433
การแบ่งงานกันทำระหว่างเพื่อนร่วมงาน	0.64***	0.41	0.036	13.282

***p-value < .001

จากตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้อธิบายตัวแปรแฝงปัจจัยภายนอกได้ดีที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ($\lambda = .92, R^2 = .85$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานสามารถปรึกษาปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน ($\lambda = .91, R^2 = .83$) และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ($\lambda = .90, R^2 = .81$) ตามลำดับ แล้วตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวสามารถใช้อธิบายตัวแปรแฝงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

องค์ประกอบที่ 3 การทำงานแบบยืดหยุ่น (FBW)

จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงปัจจัยภายนอก (FBW) จำนวน 8 ตัวแปร ได้แก่ (FWH2) การมีความยืดหยุ่นเรื่องเวลาเข้า-ออกงาน (FWP2) สามารถทำงานที่ไหนก็ได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่องาน (JSR4) การมีเวลาเหลือสำหรับให้ครอบครัวมากขึ้น (FWP3) สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานได้มากขึ้น (FWH3) การให้พนักงานลาพักอื่นได้ตามแผนการทำงานของตัวเอง (JSR3) การทำงานแบบไม่กดดันมากจนเกินไป (FWP1) สามารถลดค่าใช้จ่ายเนื่องจากไม่ต้องเดินทาง (QOL2) การไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้านผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงปัจจัยภายนอกมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังดัชนีที่ปรากฏในภาพที่ 4-4 และตารางที่ 4-22 และตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวสามารถใช้อธิบายตัวแปรแฝงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังตารางที่ 4-23



ภาพที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองการวัดปัจจัยด้านการงานแบบยืดหยุ่น

ตารางที่ 4-22 ดัชนีความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดปัจจัยด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น (FBW)

	x^2	df	p-value	x^2/df	GFI	CFI	NFI	RMSEA	RMR	สรุปผล
เกณฑ์	-	-	$\geq .050$	≤ 3	$\geq .900$	$\geq .900$	$\geq .900$	$\leq .070$	≤ 0.100	
ผล	7.725	2	.000	2.886	0.950	0.954	0.943	0.073	0.043	ผ่าน

จากตารางที่ 4-22 แสดงดัชนีความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดปัจจัยด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น (FBW) พบว่า แบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยผ่านการพิจารณาตามเกณฑ์ค่าดัชนี การวิเคราะห์ดัชนีค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์ (x^2) เท่ากับ 7.725 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 ค่าความน่าจะเป็นของการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (p-value) มีค่า .000 ค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์สัมพัทธ์ (x^2/df) เท่ากับ 2.886 ดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลอง (GFI) เท่ากับ .950 ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .954 ดัชนีความสอดคล้อง บรรทัดฐาน (NFI) เท่ากับ .943 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .073 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (RMR) เท่ากับ .043

ตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดปัจจัยด้านปัจจัยการทำงานแบบยืดหยุ่น (FBW)

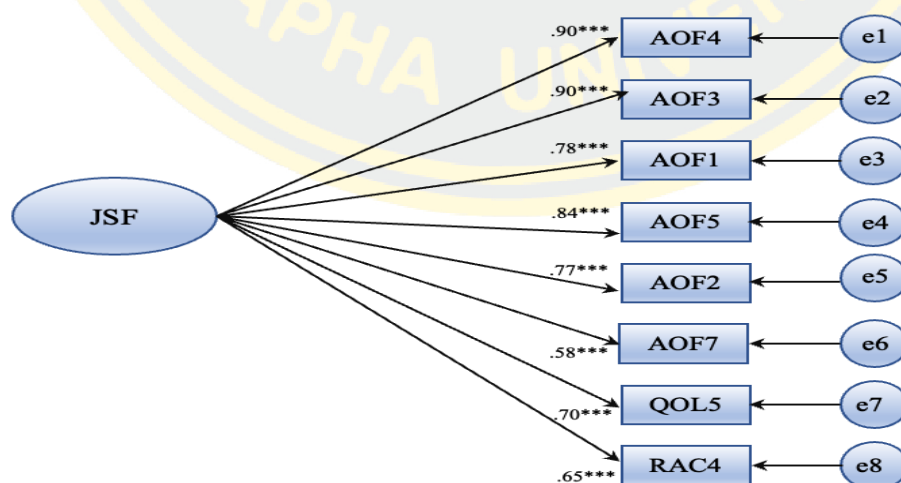
ตัวแปรสังเกตได้	λ	R ²	S.E.	t
การมีความยืดหยุ่นเรื่องเวลาเข้า-ออกงาน	0.81***	0.65	0.039	11.799
สามารถทำงานที่ไหนก็ได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่องาน	0.74***	0.65	0.044	12.945
การมีเวลาเหลือสำหรับให้ครอบครัวมากขึ้น	0.74***	0.55	0.039	12.976
สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานได้มากขึ้น	0.70***	0.49	-	-
การให้พนักงานลาพักร้อนได้ตามแผนการทำงานของตัวเอง	0.73***	0.53	0.042	13.059
การทำงานแบบไม่กดดันมากจนเกินไป	0.56***	0.61	0.042	14.224
สามารถลดค่าใช้จ่ายเนื่องจากไม่ต้องเดินทาง	0.74***	0.55	0.035	12.387
การไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับบ้าน	0.63***	0.40	0.051	13.909

***p-value < .001

จากตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้อธิบายตัวแปรแฝงปัจจัยภายนอกได้ดีที่สุด คือการมีความยืดหยุ่นเรื่องเวลาเข้า-ออกงาน ($\lambda = .81, R^2 = .65$) รองลงมา คือ สามารถทำงานที่ไหนก็ได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่องาน ($\lambda = .74, R^2 = .65$) และการมีเวลาเหลือสำหรับให้ครอบครัวมากขึ้น ($\lambda = .74, R^2 = .55$) ตามลำดับ แล้วตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวสามารถใช้อธิบายตัวแปรแฝงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

องค์ประกอบที่ 4 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (JSF)

จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงปัจจัยภายนอก (JSF) จำนวน 8 ตัวแปร ได้แก่ (AOF4) ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีความสะดวกต่อการใช้งาน (AOF3) ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีจำนวนเพียงพอต่อพนักงาน (AOF1) ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (AOF5) ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี ด้านสารสนเทศในการสื่อสาร (AOF2) การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน (QOL5) การมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข (AOF7) พนักงานที่ชำนาญการเชี่ยวชาญ ในเรื่องการซ่อมบำรุงเครื่องมือ เครื่องจักร (RAC4) การได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า แบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงปัจจัยภายนอกมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังดัชนีที่ปรากฏในภาพที่ 4-5 และตารางที่ 4-24 และตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวสามารถใช้อธิบายตัวแปรแฝงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังตารางที่ 4-25



ภาพที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองการวัดปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 4-24 ดัชนีความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (JSF)

	χ^2	df	p-value	χ^2/df	GFI	CFI	NFI	RMSEA	RMR	สรุปผล
เกณฑ์	-	-	$\geq .050$	≤ 3	$\geq .900$	$\geq .900$	$\geq .900$	$\leq .070$	$\leq .100$	
ผล	7.711	2	.000	2.886	0.914	0.944	0.936	0.064	0.043	ผ่าน

จากตารางที่ 4-24 แสดงดัชนีความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (JSF) พบว่า แบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยผ่านการพิจารณาตามเกณฑ์ค่าดัชนี การวิเคราะห์ดัชนีค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 7.711 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 ค่าความน่าจะเป็นของการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (p-value) มีค่า .000 ค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 2.886 ดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลอง (GFI) เท่ากับ .914 ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .944 ดัชนีความสอดคล้อง บรรทัดฐาน (NFI) เท่ากับ .936 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .064 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (RMR) เท่ากับ .043

ตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (JSF)

ตัวแปรสังเกตได้	λ	R ²	S.E.	t
ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีความสะดวกต่อการใช้งาน	0.90***	0.81	0.206	10.985
ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีจำนวนเพียงพอต่อพนักงาน	0.90***	0.81	-	-
ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	0.78***	0.61	0.381	13.461
ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี ด้านสารสนเทศในการสื่อสาร	0.84***	0.71	0.274	12.654
การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	0.77***	0.60	0.384	13.615
การมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข	0.58***	0.34	0.762	14.493

ตารางที่ 4-25 (ต่อ)

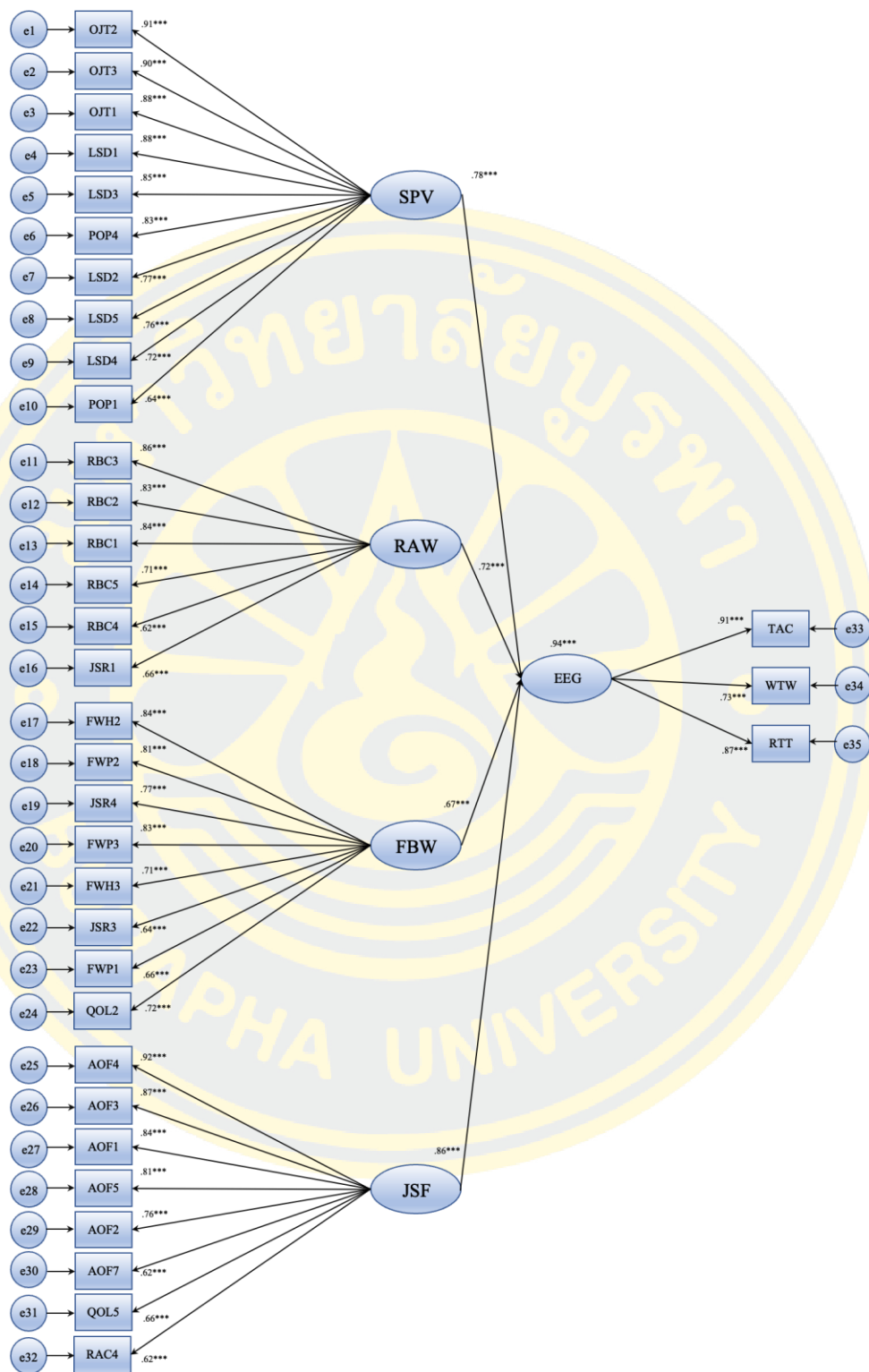
ตัวแปรสังเกตได้	λ	R^2	S.E.	t
พนักงานที่ชำนาญการเชี่ยวชาญ ในเรื่องการซ่อมบำรุง เครื่องมือ เครื่องจักร	0.70***	0.49	0.421	14.053
การได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่า รักษาพยาบาล	0.65***	0.42	0.536	14.300

***p-value < .001

จากตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้อธิบายตัวแปรแฝงปัจจัยภายนอกได้ดีที่สุด คือ ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีความสะดวกต่อการใช้งาน ($\lambda = .90, R^2 = .81$) รองลงมา คือ ความพึงพอใจกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีจำนวนเพียงพอต่อพนักงาน ($\lambda = .90, R^2 = .81$) และความพึงพอใจกับอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี ด้านสารสนเทศในการสื่อสาร ($\lambda = .84, R^2 = .71$) ตามลำดับ แล้วตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวสามารถใช้อธิบายตัวแปรแฝงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

4. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ที่พัฒนาขึ้นจากข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ดังกรอบแนวคิดการวิจัยและนำมาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างกรอบแนวคิดการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Model) จากการวิเคราะห์พบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ พบว่า แบบจำลอง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังที่ปรากฏในภาพที่ 4-6 และตารางที่ 4-26



*** p-value < 0.01

ภาพที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4-26 ดัชนีความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์แบบจำลอง

	x^2	df	p-value	x^2/df	GFI	CFI	NFI	RMSEA	RMR	สรุปผล
เกณฑ์	-	-	$\geq .050$	≤ 3	$\geq .900$	$\geq .900$	$\geq .900$	$\leq .070$	≤ 0.100	
ผล	2.116	2	.000	1.627	.961	.973	.964	.037	.036	ผ่าน

จากตารางที่ 4-26 ตารางดัชนีนี้แสดงความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์แบบจำลอง แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผ่านการพิจารณาตามเกณฑ์ค่าดัชนี การวิเคราะห์ดัชนีค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์ (x^2) เท่ากับ 2.116 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 ค่าความน่าจะเป็นของการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (p-value) มีค่า .000 ค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์สัมพัทธ์ (x^2/df) เท่ากับ 1.627 ดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลอง (GFI) เท่ากับ .961 ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .973 ดัชนีความสอดคล้องบรรทัดฐาน (NFI) เท่ากับ .973 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .037 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (RMR) เท่ากับ .036 และส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปรผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเพื่อให้ทราบว่า อิทธิพลโดยรวม (Total effect) ของตัวแปรสาเหตุแต่ละตัว มีผลอย่างไรกับตัวแปรผล ผู้วิจัยจึงแยกอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลออกเป็น อิทธิพลทางตรง (Direct effect) ดังตารางที่ 4-27

ตารางที่ 4-27 ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล Path Analysis

Path Analysis	DE	TE	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
SPV → EEG	.78***	.78***	ยอมรับ
RAW → EEG	.72***	.72***	ยอมรับ
FBW → EEG	.67***	.67***	ยอมรับ
JSF → EEG	.86***	.86***	ยอมรับ

จากตารางที่ 4-26 แสดงผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ประกอบด้วย อิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) และอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) พบว่า ปัจจัยด้าน ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าน้ำหนักปัจจัย เท่ากับ 0.78 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เส้นทางอิทธิพลทางตรงเชิงบวกของปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน พบว่า ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าน้ำหนักปัจจัย เท่ากับ 0.72 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เส้นทางอิทธิพลทางตรงเชิงบวกของปัจจัยด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าน้ำหนักปัจจัย เท่ากับ 0.67 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เส้นทางอิทธิพลทางตรงเชิงบวกของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าน้ำหนักปัจจัย เท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงระดับความผูกพันในการทำงาน แบบยึดหยุ่นของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี 2) ศึกษาองค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี 3) เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี และ 4) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ที่พัฒนาขึ้นจากข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานเจเนอเรชั่นวาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 450 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์แจกแจง ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงความโค้งปกติ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างเชิงสาเหตุ (Structural Equation Model: SEM)

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน และ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี พบว่า สามารถ

จัดองค์ประกอบได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น และด้านความพึงพอใจในการทำงาน

3. ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอร์ชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอร์ชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผ่านการพิจารณาตามเกณฑ์ค่าดัชนี การวิเคราะห์ดัชนีค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์(χ^2) เท่ากับ 2.116 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 ค่าความน่าจะเป็นของการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (p-value) มีค่า .000 ค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์สัมพันธ์(χ^2/df) เท่ากับ 1.627 ดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลอง (GFI) เท่ากับ .961 ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .973 ดัชนีความสอดคล้อง บรรทัดฐาน (NFI) เท่ากับ .973 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .037 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์(RMR) เท่ากับ .036 โดยปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์ชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ
โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอร์ชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรีที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องจากข้อมูลเชิงประจักษ์	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 5-1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ
ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี	ยอมรับสมมติฐาน
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี	ยอมรับสมมติฐาน
ปัจจัยด้านการทำงานแบบยืดหยุ่นส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี	ยอมรับสมมติฐาน
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี	ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะอภิปรายผลโดยอ้างอิงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี โดยพบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างบรรยากาศการทำงาน ผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างดี คอยสนับสนุนช่วยเหลือ และให้คำแนะนำในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชาสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในด้านการได้รับเลื่อนขั้นปรับตำแหน่ง และได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น ตลอดจนการได้รับอำนาจและการยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในองค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ ตดาวัลย์ ยมจินดา และกรรณิการ์ เอกแสงรัตน์ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงาน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ลลิตา จันทรัมย์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงานทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

2. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอรัลประกันภัยไฟฟ้ส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี โดยพบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ เนื่องจาก พนักงาน ได้มีการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงมีบทบาทในการช่วยดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุน ช่วยเหลือกัน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณากร สุขคันธรักษ์ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน ซึ่งผลวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นต่อองค์กรมากที่สุด ข้อมูลด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรในด้านการยอมรับอำนาจซึ่งกันและกัน และด้านความพึงพอใจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร นอกจากนี้ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับสิทธิศักดิ์ มณีฉาย (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานเทคโนโลยีธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3. ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอรัลประกันภัยไฟฟ้ส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี โดยพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ เนื่องจาก ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารภายในการไฟฟ้ส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ทำให้เกิดแนวคิด home Office ก็คือการทำงานอยู่ที่บ้าน

หรือที่ใดก็ตามที่มีการเชื่อมต่อเครือข่ายจากที่ทำงานเข้าด้วยกัน ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทาง เพื่อเจอกับปัญหาการจราจรและทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ (2551) กล่าวว่า สถานที่ทำงานแบบ ยืดหยุ่นคือ การรับและการส่งงานระหว่างบ้านและบริษัท โดยที่พนักงานสามารถนั่งทำงานอยู่ที่ บ้าน ได้มี อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2555) กล่าวว่า การส่งข่าวสารทาง โทรศัพท์หรือทาง เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ (Email) ทำงานหน้าคอมพิวเตอร์ และวิธีการทำงานที่ บ้านอาจถูกเรียกว่า Telecommuting รวมถึงพนักงานก็ไม่ต้องมาเข้าบริษัทมานั่งทำงานทุกวันแต่ สามารถที่จะไปทำงานที่ไหนก็ได้ที่เราต้องการ โดยอาศัยเทคโนโลยี การเชื่อมต่อเข้ามาช่วยในการ ทำงานกับองค์กร ซึ่งก็จะทำให้พนักงานสามารถที่จะบริหารการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ได้ดีขึ้น

4. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเจนเนอร์ชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี โดยพบว่า ปัจจัยด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ เนื่องจาก พนักงาน ได้มีการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงมี บทบาทในการช่วยดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็น สนับสนุน ช่วยเหลือกัน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน เพื่อแก้ไข ปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณากร สุขคันธรักษ์ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน ซึ่งผลวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นต่อองค์กรมากที่สุด ข้อมูลด้านความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรในด้านการยอมรับอำนาจซึ่ง กันและกัน และด้านความพึงพอใจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร นอกจากนี้ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานเจนเนอร์ชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน ความ ยืดหยุ่นในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น องค์กรควร สนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ภายใต้ นโยบายที่เป็น ธรรม ตลอดจนส่งเสริมนโยบายการทำงานที่สอดคล้องกับระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน เช่น

สิทธิการลาหยุดงาน (โดยได้รับเงินเดือน) ที่เหมาะสม ตลอดจนการจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น องค์กรควรกำหนดแผนการบริหารการปฏิบัติงานของพนักงานให้อยู่บนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถจัดสรรเวลาให้กับด้านอื่น ๆ ของการดำรงชีวิตประจำวันได้ดีขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมและช่วยเหลือให้พนักงานที่ต้องประสบกับภาวะวิตกกังวล เกิดแรงกดดัน และความเครียดของอารมณ์และจิตใจ ตลอดจนสภาพร่างกายที่เสื่อมโทรมจากการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อหาความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวาย โดยใช้หลักทฤษฎีอื่น ๆ เช่น ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น

2. เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวายในบริบทอื่น ๆ เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นอื่น ๆ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). เจเนเนอเรชันวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. *วารสารสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์*, 2(1), 15-27.
- เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ. (2551). สมดุลชีวิตการทำงาน. *วารสารทรัพยากรมนุษย์*, 4(1), 36-44.
- คณากร สุขคันธรักษ์. (2560). อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- จิริยา สุขสละ, ดวงตา สราญรมย์ และสะอาด บรรเจิดฤทธิ์. (2553). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทขนส่ง จำกัด. (ภาคนิพนธ์), มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์,
- จันจิรา บุญปริพันธ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความเหนียวแน่นในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ. (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จิรวรรธ เณรเยี่ยม. (2553). ความผูกพันต่องานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
- จิรนุช เกลียวทอง และอังสุธร ศรีสุทธิสะอาด. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานกรณีศึกษาพนักงานธนาคารออมสินในสังกัด เขตเลยและเขตหนองบัวลำภู. (รายงานวิจัยกลุ่มวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย,
- ชัยยง เต็มนุช. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบางแสน จังหวัดชลบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- ชัลวานา สะธานี. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ คณะทรัพยากรมนุษย์), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
- ธนภพ แก้วกระจ่าง และภูมิต วงศ์หล่อสายชล. (2019). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความขัดแย้งในองค์กรกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัด ภาค 5. Paper presented at the Rangsit Graduate Research Conference: RGRC.
- นิพร สามคำ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดเขตเชียงราย. (การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย,

- นิลวรรณ ประแก่น และนภวรรณ เนตรประดิษฐ์. (2018). พหุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล จังหวัดตาก. *วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 7(2), 75-88.
- พัลลภา ปิติสันต์ และรัฐพล พุกเจริญ. (2016). *ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจต่อพนักงานในแต่ละ เชนเนอเรชั่น (Baby Boomer, Gen-X, และ Gen-Y) ของบริษัท XXX.* (สารนิพนธ์ วิทยาลัยการ จัดการ), มหาวิทยาลัยมหิดล,
- ภราดร จานงเวช. *คน Gen Y คืออะไร ทำไมองค์กรต่าง ๆ ควรต้องเจียรไน คน Gen Y?* วันที่ค้นข้อมูล 21พฤศจิกายน 2556, เข้าถึงได้จาก https://www.enttraining.net/article-paradorn_.php
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล.* (การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- วฐุ สวานานนท์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง.* (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตร มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์, ลดาวัลย์ ยมจินดา และกรรณิการ์ แจกแสงรัตน์. (2564). *ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี ของ องค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.* *วารสาร บริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 4(1), 76-94.
- วรางคณา ชูเชิดรัตน์. (2557). *แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.* (การค้นคว้าอิสระ), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ,
- วรายุทธ แก้วประทุม. (2556). *การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงาน ของ โรงเรียนบ้านหินแร่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2.* (งาน นิพนธ์), มหาวิทยาลัยบูรพา,
- วิศนันท์ ศรีเอกบุญรอด. (2561). *รูปแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน.* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น,
- วันชัย มีชาติ. (2551). *พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

- วิไลพรรณ ตาวิชกุล และเกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2560). กระบวนการจัดการความรู้ เพื่อสร้างองค์การนวัตกรรม. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 8(2), 271-279.
- โสรดี โชคคณะวัฒนา. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- สมชาย สุเทศ. (2554). การบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์,
- สมยศ เข้มเฟื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย มารีน เซอร์วิส จำกัด มหาชน. (สารนิพนธ์), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2549). “Employee Engagement Survey”. วันที่ค้นข้อมูล 10 มิถุนายน 2564, เข้าถึงได้จาก <http://www.pmat.or.th>
- สรรเสริญ เตชะบุรพา. (2554). การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล. (วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
- สรารุช ชัยวิชิต. (2550). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เจเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัย ศรีปทุม.
- สิทธิศักดิ์ มณีฉาย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายงานเทคโนโลยี ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. (สารนิพนธ์), มหาวิทยาลัยมหิดล,
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรมน จันท์เจริญ. (2020). บทวิจารณ์หนังสือ. *Journal of the Association of Researchers*, 24(2), 224-225.
- สุวิมล สุริยวงศ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน : กรณีศึกษาบริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. (งานวิจัย), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- เสาวคนธ์ วิทวัสโอพารม. (2550). *Gen Y จับให้มันคั่นให้เวิร์ค*. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพธุรกิจ บิซบุ๊ก.
- หทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษา สถาบันคุ้มครองเงินฝาก. University of the Thai Chamber of Commerce.

- อนรรณี ฤทัยธรรม และรลิตา สังข์บุญนาถ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิท แพลมมบั้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด. *วารสารรัฐศาสตร์*, 14(32), 170-180.
- อนรรณี วัฒนธรรวรงค์. (2560). ค่านิยมเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรทางการแพทย์ในแต่ละชนรุ่น. *วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 5(1), 83-102.
- อมร สุวรรณนิมิตร. (2541). ผลของปัจจัยด้านการบริหารที่มีต่อความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรทางการแพทย์. (วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
- อากรณ ภู่วิทยพันธ์. (2550). *Career development in practice*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. (วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,
- Allen, L. F., Sebolt-Leopold, J., & Meyer, M. B. (2003). *CI-1040 (PD184352), a targeted signal transduction inhibitor of MEK (MAPKK)*. Paper presented at the Seminars in oncology.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Armstrong, M., & Murlis, H. (2007). *Reward management: A handbook of remuneration strategy and practice*. Kogan Page Publishers.
- Arthur, D. K. (1976). Food and feeding of larvae of three fishes occurring in the California Current, *Sardinops sagax*, *Engraulis mordax*, and *Trachurus symmetricus*. *Fish. Bull*, 74(3), 517-530.
- Assael, M., Dymond, J., & Polimatidou, S. (1995). Correlation and prediction of dense fluid transport coefficients. VII. Refrigerants. *International journal of thermophysics*, 16(3), 761-772.
- Baron, J. A., & Greenberg, E. R. (2000). Prevention of nonmelanoma skin cancer. *Archives of dermatology*, 136(2), 245-246.
- Bliss, W., & Thornton, G. R. (2010). *Managing flexible work arrangements*. from <http://www.shrm.org/TemplatesTools/Toolkits/Pages/ManagingFlexibleWorkArrangements.aspx>

- Bollen, K. A. (1989). A new incremental fit index for general structural equation models. *Sociological methods & research*, 17(3), 303-316.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. (210th ed): John Wiley & Sons.
- Boomsma, A. (1982). *The robustness of LISREL against small sample sizes in factor analysis models*. Systems under indirect observation: Causality, structure, prediction.
- Boomsma, A. (1983). *On the robustness of LISREL (maximum likelihood estimation) against small sample size and non-normality*.
- Brooks, B. A., & Anderson, M. A. (2005). Defining quality of nursing work life. *Nursing Economics*, 23(6), 319-326.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly*, 533-546.
- Center, S. P. L. (2010). *SPLC*. Retrieved August 9, 2019, From <https://www.splcenter.org/hatewatch>
- Colin W.Evers, & Gabriele. (2000). Theory in educational administration: Naturalistic directions. *Journal of Educational Administration*, 39(6).
- Crampton, S. M., & Hodge, J. W. (2009). Generation Y: uncharted territory. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 7(4).
- Cronbach, L. J. (1974). Consistency and Stability of Interaction Effects from Classroom to Classroom: Pilot Studies.
- Diamantopoulos, A., Siguaw, J. A., & Cadogan, J. W. (2000). *Export performance: The impact of cross-country export market orientation*. Paper presented at the American Marketing Association. Conference Proceedings.
- Fan, X., & Sivo, S. A., (2009). Using goodness-of-fit indexes in assessing mean structure invariance. *Structural Equation Modeling, A Multidisciplinary Journal*, 16(1), 54-69.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods*, 39(2), 175-191.
- Gelston, C. D., Durairaj, V. D., & Simoes, E. A. (2007). Rhino-orbital mucormycosis causing cavernous sinus and internal carotid thrombosis treated with posaconazole. *Archives of Ophthalmology*, 125(6), 848-849.
- George, T. M., Jerry, M. N., & Carolyn, M. (2005). Boston, Mass: Montréal : McGraw-Hill/Irwin.

- Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and commercial training*.
- Golob, T. F. (2003). Structural equation modeling for travel behavior research. *Transportation Research Part B: Methodological*, 37(1), 1-25.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Gursoy, D., Maier, T. A., & Chi, C. G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International journal of hospitality management*, 27(3), 448-458.
- Hair, J. F., Celsi, M., Ortinau, D. J., & Bush, R. P. (2010). *Essentials of marketing research*. Vol. 2: McGraw-Hill/Irwin New York, NY.
- Hair, J. F. e. a. (2006). *Multivariate data analysis. Six Edition*. New Jersey: USA.,
- Halpern, D. F. (2005). How time–flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money. *Stress and health*, 21(3), 157-168.
- Herbert, M. A. (1976). *Cromwell in Ireland: Protestant Avenger Or Puritan Hypocrite?* , University of Vermont,
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising: The next great generation*. Vintage.
- Hu, L. t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Hurst, J. L., & Good, L. K. (2009). Generation Y and career choice: The impact of retail career perceptions, expectations and entitlement perceptions. *Career Development International*.
- Hutton, J., Adams, W. M., & Murombedzi, J. C. (2005). *Back to the barriers? Changing narratives in biodiversity conservation*. Paper presented at the Forum for development studies.
- James M. Burns. (2003). *Transforming Leadership*.
- Larson, P. D., & Halldorsson, A. (2004). Logistics versus supply chain management: an international survey. *International Journal of Logistics: Research and Applications*, 7(1), 17-31.
- Mannheim, K. (1952). The problem of a sociology of knowledge. *Essays on the Sociology of Knowledge*, 134-190.

- Martin, C. A. (2005). From high maintenance to high productivity: What managers need to know about Generation Y. *Industrial and commercial training*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. *Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat*.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of applied psychology*, 75(6), 710.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2005). *Compensation*. (8th ed). Boston: McGraw Hill Iriwn.
- Mosley, D. C., Pietri, P. H., & Megginson, L. C. (1996). *Management, leadership in action*. HarperCollins College Publishers.
- Mowday, R. T., L.W. Porter, & R.M. Steers. (1982). *Employee – Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Nina Janza. (2020). “Remote Work - Advantages and Disadvantages”. Retrieved 25 Jan 2021, From <https://www.spica.com/blog/remote-workadvantages-disadvantages>
- Park, J., & Gursoy, D. (2012). Generation effects on work engagement among US hotel employees. *international journal of Hospitality Management*, 31(4), 1195-1202.
- Porter, P. K., & Scully, G. W. (1982). Measuring managerial efficiency: The case of baseball. *Southern Economic Journal*, 642-650.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Cañizal, A. (2010). *Introducción al comportamiento organizativo*. Pearson Educación.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). A beginner’s guide to structural equation modeling. *Lawrence Erlbaum Associates*.
- Sharma, G., Verma, R., & Pathare, P. (2005). Mathematical modeling of infrared radiation thin layer drying of onion slices. *Journal of food engineering*, 71(3), 282-286.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative science quarterly*, 143-150.

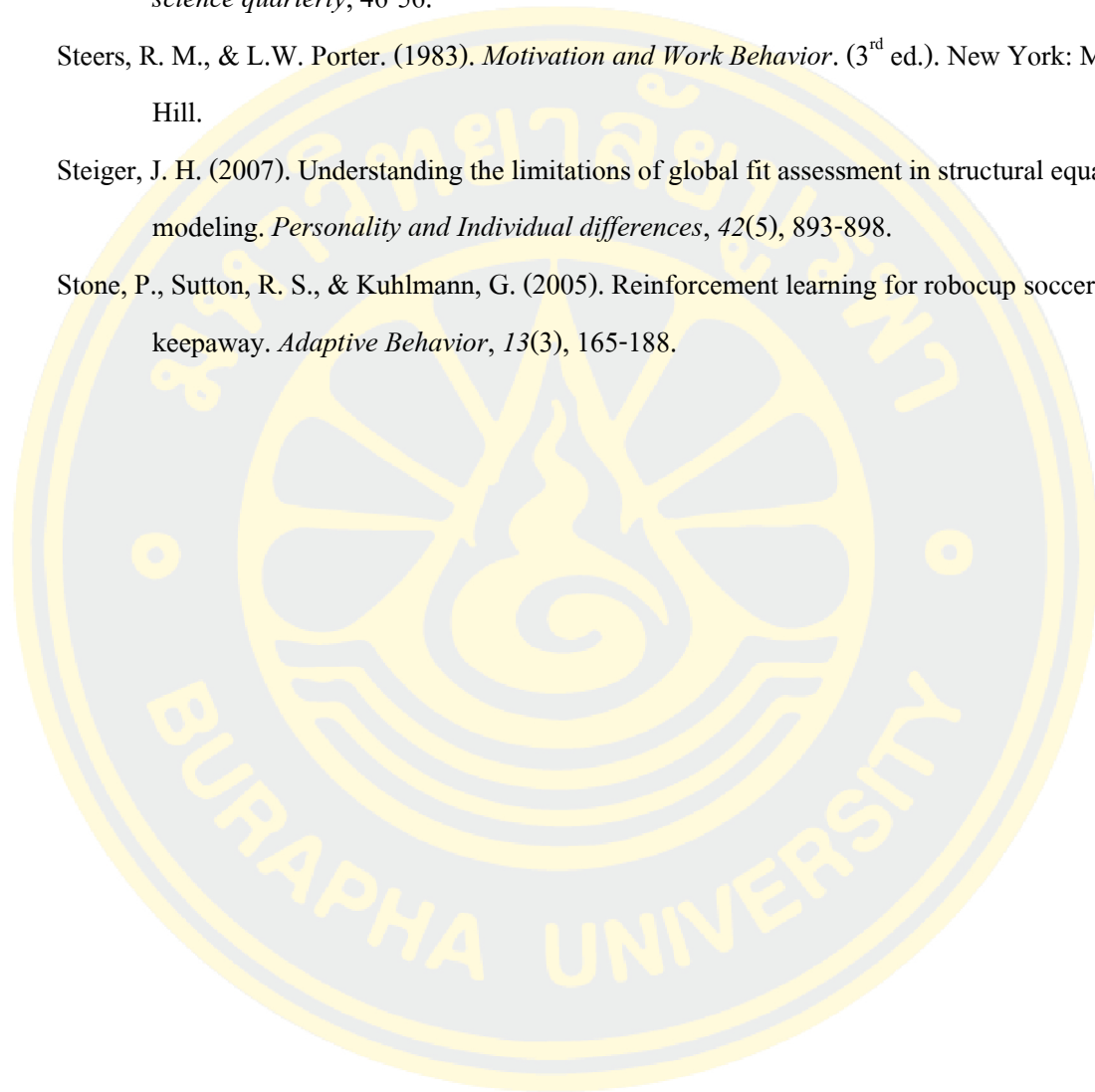
Siniscalco, M. T., & Auriat, N. (2005). *Questionnaire design: Quantitative research methods in educational planning*. Paris UNESCO: International Institute for Educational Planning.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 46-56.

Steers, R. M., & L.W. Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3rd ed.). New York: McGraw Hill.

Steiger, J. H. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Personality and Individual differences*, 42(5), 893-898.

Stone, P., Sutton, R. S., & Kuhlmann, G. (2005). Reinforcement learning for robocup soccer keepaway. *Adaptive Behavior*, 13(3), 165-188.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพัน เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านในการเสียสละเวลาตอบคำถามในแบบสอบถามนี้จนครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลและความคิดเห็นของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัดผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาจะถูกนำมาใช้ประโยชน์เชิงวิชาการเท่านั้น

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ท่านต้องการเลือก

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. สถานภาพการสมรส

() โสด () สมรส () หย่า () หม้าย () แยกกันอยู่

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุงาน

() 1-5 ปี () 5-10 ปี () 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

(ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 หมายถึง เห็นด้วย, 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง, 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในบทบาทที่ได้รับอย่างเต็มความสามารถ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้พนักงานพัฒนาความรู้ ความสามารถ ซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้า ทั้งในด้านการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น การที่ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น และการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					
1. ท่านคิดว่าองค์กรสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในสายงาน					
2. ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม					
3. ท่านรู้สึกว่าคุณผลงานของท่านทำให้มีโอกาได้รับพิจารณาความดีความชอบ					

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในสายงานให้สูงขึ้นตามลำดับ					
5. ท่านคิดว่าโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านยังทำงานในองค์กร					
การได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรได้รับรู้ว่าตนเองได้รับความเป็นธรรมจากองค์กร โดยจะพิจารณาจากนโยบาย มาตรการ และข้อกำหนดในองค์กร					
1. ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาของท่านมีความโปร่งใสในการปกครองพนักงาน					
2. ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา					
3. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปกครองพนักงานของผู้บังคับบัญชาได้					
4. ท่านได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนมีความยุติธรรมกับภาระงานที่ได้รับผิดชอบ					
5. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรที่มีความเป็นธรรม					
ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน หมายถึง อุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ได้แก่ เครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์ที่มีสภาพพร้อมต่อการใช้งาน มีการจัดเก็บอุปกรณ์ที่เป็นระเบียบ สะดวกในการนำไปใช้งาน รวมถึงผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับอุปกรณ์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความชำนาญ และมีกระบวนการในการตัดสินใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ยังหมายถึง อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี ด้านสารสนเทศ และการสื่อสาร					
1. ท่านพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำที่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน					
2. ท่านคิดว่าการจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
3. ท่านพอใจกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีจำนวนเพียงพอต่อพนักงานในองค์กร					

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ท่านพอใจกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีความสะดวกต่อการใช้งานของพนักงานในองค์การ					
5. ท่านพอใจกับอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี ด้านสารสนเทศ ในการสื่อสารที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
6. ท่านคิดว่าองค์กรมีพนักงานที่ชำนาญการเชี่ยวชาญ ในเรื่องการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร					
7. ท่านคิดว่าองค์กรพนักงานที่ชำนาญการเชี่ยวชาญ ในเรื่อง การซ่อมบำรุงเครื่องมือ เครื่องจักร					
<p>คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่สมาชิกทุกระดับในองค์การได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม พนักงานได้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานของตนเองผ่านการทำงานที่มีคุณค่า งานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกรับรู้ความพึงพอใจในการที่ได้ปฏิบัติงาน องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ มีความสมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน จะส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ</p>					
1. ท่านปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้					
2. ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน					
3. ท่านมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบโดยไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย					
4. ท่านมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบโดยไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับจิตใจ					
5. ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข					
6. ท่านได้รับสิทธิการลาหยุดงาน (โดยได้รับเงินเดือน) ที่เหมาะสม					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

(ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 หมายถึง เห็นด้วย, 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง, 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำในองค์กรสามารถใช้อิทธิพลและอำนาจของตนอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาและวางแผนองค์กร เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามมีพฤติกรรมเป็นไปในทางเดียวกันกับที่ผู้นำต้องการ ซึ่งจะทำได้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยพนักงานให้สามารถใช้ศักยภาพของตนเองเพื่อให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ผลประโยชน์ขององค์กรในอนาคต					
1. ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
2. ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร					
3. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน					
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอดแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง					
5. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง กระบวนการทำงาน โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงสมาชิกทุกคนมีบทบาทในการช่วยดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุน ช่วยเหลือกัน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					

วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน					
2.เพื่อนร่วมงานของท่าน มีการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน					
3.เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถปรึกษาปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน					
4.เพื่อร่วมงานของท่านยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
5.เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานที่มีคุณภาพ					
<u>การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</u> หมายถึง พนักงานที่ได้รับผลประโยชน์ร่วมกันในการดำเนินงาน มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและร่วมวางแผนแก้ไขปัญหา เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ					
1.ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร					
2.ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานในองค์กร					
3.ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร					
4.ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาความขัดแย้งในองค์กร					
5.ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กร					
<u>การให้รางวัลและผลตอบแทน</u> หมายถึง องค์กรจะพิจารณาสนับสนุนให้พนักงานได้รับสิทธิประโยชน์หรือบริการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จ					
1.ท่านได้รับค่าตอบแทนมีความเหมาะสม					
2.ท่านได้รับสวัสดิการมีความเหมาะสม					
3.ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน					
4.ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล					

วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่าสวัสดิการต่างๆ					
6. ท่านได้รับรางวัลจากการมีผลงานงานที่ได้รับการยกย่อง					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

(ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 หมายถึง เห็นด้วย, 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง, 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<u>ชั่วโมงการทำงานทำงานยืดหยุ่น</u> หมายถึง การปรับเวลาการทำงาน โดยพนักงานสามารถเลือกช่วงเวลาทำงานได้ตามความเหมาะสมเพื่อให้พนักงานแต่ละคนได้ใช้ชีวิตและทำงานได้อย่างมีความสุข โดยไม่ไปกระทบกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
1. องค์กรให้พนักงานเลือกช่วงเวลาการทำงานเองได้ โดยให้เหมาะสมกับการใช้ชีวิต					
2. องค์กรมีความยืดหยุ่นเรื่องเวลาเข้า-ออกงาน					
3. องค์กรให้พนักงานลาพักร้อนได้ตามแผนการทำงานของตัวเอง					
4. องค์กรเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าเวลาในการทำงาน					
<u>สถานที่ทำงานแบบยืดหยุ่น</u> หมายถึง พนักงานสามารถปฏิบัติงานนอกองค์กรได้ตามที่ได้รับอนุญาต โดยไม่จำเป็นต้องเข้ามาในองค์กร แต่จะอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเป็นตัวกลางในการใช้รับ-ส่งงาน เพื่อช่วยให้ลดค่าใช้จ่ายในองค์กร					
1. ท่านสามารถลดค่าใช้จ่ายเนื่องจากไม่ต้องเดินทาง					
2. ท่านสามารถทำงานที่ไหนก็ได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่องาน					
3. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานได้มากขึ้น					

ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การแบ่งปันงาน หมายถึง พนักงานแบ่งปันความรับผิดชอบในงานเพื่อให้มีเวลาที่ยืดหยุ่นไว้สำหรับครอบครัวหรือทำงานอย่างอื่น					
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมีการแบ่งงานกันทำ					
2. ท่านมีเวลาเหลือสำหรับทำงานอย่างอื่นที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากประจำ					
3. ท่านมีการทำงานแบบไม่กดดันมากจนเกินไป					
4. ท่านมีเวลาเหลือสำหรับให้ครอบครัวมากขึ้น					

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

(ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 หมายถึง เห็นด้วย, 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง, 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่นในองค์กรและพร้อมปฏิบัติตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เช่น การที่องค์กรมีวิสัยทัศน์ที่จะนำองค์กรสู่เป้าหมาย ความเชื่อมั่นในการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาขององค์กรและความเชื่อมั่นความภูมิใจที่มีต่อองค์กร					
1. ท่านคิดว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมในสภาวะปัจจุบัน					
2. ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข					
3. ท่านจะชี้แจงและแก้ไข หากได้ยินคนอื่น กล่าวถึงการไฟฟ้า ฯ ในทางเสื่อมเสีย					
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าท่านเป็น พนักงานของการไฟฟ้า ฯ					

ความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์กร หมายถึง ความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
1. ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข					
2. ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง					
3. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
4. ท่านพอใจจะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอแม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
5. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จ แม้ว่า ท่านจะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม					
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการในการดำรงไว้ซึ่งตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบอันพึงชอบธรรม					
1. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร แม้ว่าจะมีผู้ชักชวนไปทำงานที่อื่น					
2. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร แม้ว่าที่อื่นจะมีระดับตำแหน่งเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า					
3. ท่านตัดสินใจทำงานในองค์กรเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดในการทำงาน					
4. ท่านทำงานนานขึ้น ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น					



ภาคผนวก ข

เอกสารขอความอนุเคราะห์การพิจารณาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย



กรอกข้อมูลโดยพิมพ์หรือเขียนด้วยตัวบรรจงที่อ่านง่าย

GRD-107

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบฟอร์มขอออกหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

ด้วยข้าพเจ้า (นางสาว) วรดา เสงสุตมทรัพย์ รหัสประจำตัว 63920192
 หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 คณะ/วิทยาลัย, การจัดการและการท่องเที่ยว โทรศัพท์ 082-7119754 e-mail: 63920192@go.buu.ac.th
 ปริญญาโท ปริญญาเอก แบบเต็มเวลา แบบไม่เต็มเวลา แผนการศึกษาแบบ ก 2
 อยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย
 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จ.ชลบุรี จังหวัดชลบุรี

โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พรวิมล แสงหาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
 มีความประสงค์ขอออกหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

- ① ผศ.ดร.วราภรณ์ ฤทธิเมธาธิ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (โปรดระบุที่อยู่ให้ชัดเจน)
 คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
- ② ผศ.ดร.เพชรรัตน์ วิริยะสืบพงษ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (โปรดระบุที่อยู่ให้ชัดเจน)
 คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
- ③ ผศ.ดร.สุณี หงส์วิเศษ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (โปรดระบุที่อยู่ให้ชัดเจน)
 คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
- ✓ 4. นายศุภผล คุณประสพ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง กองอำนาจการ (ก2) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัด
 ชลบุรี รองผู้อำนวยการการไฟฟ้า ภาค 3 (โปรดระบุที่อยู่ให้ชัดเจน)
 47/1 ม.3 ต.เสม็ด อ.เมือง จ.ชลบุรี 20000 โทร. 0818655860
- ✓ 5. นางสาวปาลิณี พูลเจริญ รองผู้อำนวยการกอง กองบังคับฯ ฝ่ายบังคับฯ และพลังงานไฟฟ้า (ก2) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2
 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี รองผู้อำนวยการการไฟฟ้า ภาค 3 (โปรดระบุที่อยู่ให้ชัดเจน)
 47/1 ม.3 ต.เสม็ด อ.เมือง จ.ชลบุรี 20000 โทร. 0935419228

พร้อมแนบ 1) คำโครงการวิทยานิพนธ์/คู่มือวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ) (ไม่เกิน 10 หน้า ไม่ับรวมเอกสารอ้างอิง) จำนวนเล่มเท่ากับจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ
 และ 2) เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัย จำนวนชุดเท่ากับจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ วรดา
 (นางสาววรดา เสงสุตมทรัพย์)
 วันที่ 1 /พ.ย. / 2564

ความเห็นของประธานกรรมการ ควบคุมวิทยานิพนธ์ / คุชฎิณีพนธ์	ความเห็นของคณบดีคณะ/วิทยาลัย	ความเห็นของคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
ลงนาม วันที่	ลงนาม วันที่	ลงนาม วันที่ 1 6 พ.ย. 2564



บันทึกข้อความ

สำนักงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๙๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๔, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๔๗๖๖

วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิชนี ถนนอนชาติ (คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว)

ด้วย นางสาวรดา เสงอุดมทรัพย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๓๙๒๐๑๙๒ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว ได้รับอนุมัติเข้าโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานแบบยืดหยุ่นของพนักงานเจนเอเรชันวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต ๒ (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี" โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงงาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าวอย่างดียิ่ง ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย (ดังเอกสารแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๒-๗๓๓๗๗๕๔๔ หรือที่ E-mail: 63920192@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๖๖๖๖ ๕๓ ๗๖๓, ๗๖๘, ๗๖๗

ที่ อว ๘๓๓๗/๔๕๖๗

วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรรัตน์ วิริยะสีปหงส์ (คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว)

ด้วย นางสาววรรดา เสงอุตมทรัพย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๓๔๒๐๑๔๒ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานแบบยืดหยุ่นของพนักงานเจนเอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต ๒ (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี" โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.เพชรรัตน์ แสดงหาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าวอย่างยิ่ง ในกรณี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย (ดังเอกสารแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๒-๗๑๑๔๗๕๔ หรือที่ E-mail: 63920192@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๓, ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๔๗๖๘

วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย


เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุณี หงส์วิเศษ (คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว)

ด้วย นางสาวรดา เสงอุตมทรัพย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๓๙๒๐๑๙๒ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว ได้รับอนุมัติเข้าโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานแบบยืดหยุ่นของพนักงานเจนเอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต ๒ (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี" โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงงหาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าวอย่างดียิ่ง ในกรณี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย (ดังเอกสารแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๒-๗๑๑๔๗๕๔ หรือที่ E-mail: 63920192@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ อว ๘๑๓๗/๒๐๒๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๕ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองผู้อำนวยการไฟฟ้า ภาค ๓ จังหวัดชลบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวรดา เองอุดมทรัพย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๓๙๒๐๑๙๒ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว ได้รับอนุมัติคำโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันใน
การทำงานแบบยืดหยุ่นของพนักงานเจนเอเรชั่นวายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต ๒ (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี" โดยมี
รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสดงหาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือ
การวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดของท่าน คือ

๑. นายศุภพล คุณประสพ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง กองอำนาจการ
๒. นางสาวปาลวีช พูลเจริญ รองผู้อำนวยการกอง กองบัญชีและพลังงานไฟฟ้า

ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของ
เครื่องมือวิจัย (ตั้งเอกสารแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๒-๕๑๑๙๕๕๕
หรือที่ E-mail: 63920192@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยงคง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาเรียน ๑. นายศุภพล คุณประสพ
๒. นางสาวปาลวีช พูลเจริญ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๓๐๐ ต.บ ๓๐๓, ๓๐๕, ๓๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

สรุปผลการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

(Index of Item-Objective Congruence : IOC)

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานเจนเอเรชั่นนายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

โดยมีผู้เชี่ยวชาญ รายนามดังต่อไปนี้

1. ผศ.ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ
อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผศ.ดร.เพชรรัตน์ วิริยะสีบพงษ์
อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ผศ.ดร.สุณี หงส์วิเศษ
อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
4. นายคุณพล คุณประสพ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง กองอำนาจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง)
จังหวัดชลบุรี
5. นางสาวปาลวิทย์ พูลเจริญ
รองผู้อำนวยการกอง กองบัญชี ฝ่ายบัญชีและพลังงาน (ก2) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี

จัดทำโดย

นางสาวรดา เสงอุคมทรัพย์ รหัสนิต 63920192

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ท่านต้องการเลือก

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. สถานภาพการสมรส

() โสด () สมรส () หย่า () หม้าย () แยกกันอยู่

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุงาน

() 1-5 ปี () 5-10 ปี () 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของฉันทมากที่สุด

(ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 หมายถึง เห็นด้วย, 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง, 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในบทบาทที่ได้รับอย่างเต็มความสามารถ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้พนักงานพัฒนาความรู้ ความสามารถ ซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้า ทั้งในด้านการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น การที่ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น และการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน							
1. ท่านคิดว่าองค์กรสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ท่านมีโอกาสดพัฒนาความรู้ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
3. ท่านรู้สึกว่าการผลงานของท่านทำให้มีโอกาสดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
4. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในสายงานให้สูงขึ้นตามลำดับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5. ท่านคิดว่าโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านยังทำงานในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
การได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรได้รับรู้ว่าตนเองได้รับความเป็นธรรมจากองค์กร โดยจะพิจารณาจากนโยบาย มาตรการ และข้อกำหนดในองค์กร							
1. ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาของท่านมีความโปร่งใสในการปกครองพนักงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเรื่องต่างๆ จากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปกครองพนักงานของผู้บังคับบัญชาได้	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
4. ท่านได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนมีความยุติธรรมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรที่มีความเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน หมายถึง อุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ได้แก่ เครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์ที่มีสภาพพร้อมต่อการใช้งาน มีการจัดเก็บอุปกรณ์ที่เป็นระเบียบ สะดวกในการนำไปใช้งาน รวมถึงผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับอุปกรณ์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความชำนาญและมีกระบวนการในการตัดสินใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ยังหมายถึง อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี ด้านสารสนเทศ และการสื่อสาร							

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
1. ท่านพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
2. ท่านคิดว่าการจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ท่านพอใจกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีจำนวนเพียงพอต่อพนักงานในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. ท่านพอใจกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีความสะดวกต่อการใช้งานของพนักงานในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5. ท่านพอใจกับอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี ด้านสารสนเทศ ในการสื่อสารที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6. ท่านคิดว่าองค์กรมีพนักงานที่ชำนาญการ เชี่ยวชาญ ในเรื่องการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
7. ท่านคิดว่าองค์กรพนักงานที่ชำนาญการ เชี่ยวชาญ ในเรื่องซ่อมบำรุงเครื่องมือ เครื่องจักร	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
<p><u>คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน</u> หมายถึง การที่สมาชิกทุกระดับในองค์กรได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม พนักงานได้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานของตนเองผ่านการทำงานที่มีคุณค่า งานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการที่ได้ปฏิบัติงาน องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ มีความสมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน จะส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร</p>							
1. ท่านปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
2. ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
3. ท่านมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบโดยไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. ท่านมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบโดยไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับจิตใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5. ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6. ท่านได้รับสิทธิการลาหยุดงาน (โดยได้รับเงินเดือน) ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของฉันทมากที่สุด

(ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 หมายถึง เห็นด้วย, 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง, 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

วัฒนธรรมองค์กร	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำในองค์กรสามารถใช้อิทธิพลและอำนาจของตนอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาและวางแผนองค์กร เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามมีพฤติกรรมเป็นไปในทางเดียวกันกับที่ผู้นำต้องการ ซึ่งจะทำได้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยพนักงานให้สามารถใช้ศักยภาพของตนเองเพื่อให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ผลประโยชน์ขององค์กรในอนาคต							
1. ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
2. ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8

วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
3.ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานท่าน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
5.ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา วางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
<p>ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ภาระการทำงานโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงสมาชิกทุกคนมีบทบาทในการช่วยดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุน ช่วยเหลือกัน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ</p>							
1.เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2.เพื่อนร่วมงานของท่าน มีการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3.เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถปรึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
4.เพื่อร่วมงานของท่านยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6
5.เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานที่มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<p>การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง พนักงานที่ได้รับผลประโยชน์ร่วมกันในการดำเนินงาน มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและร่วมวางแผนแก้ไขปัญหา เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ</p>							
1.ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
2.ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3.ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4.ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6
5.ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6
<p>การให้รางวัลและผลตอบแทน หมายถึง องค์กรจะพิจารณาสนับสนุนให้พนักงานได้รับสิทธิประโยชน์หรือบริการต่างๆที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จ</p>							
1.ท่านได้รับค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2.ท่านได้รับสวัสดิการมีความเหมาะสม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
3.ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสาขาอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
4.ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8

วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
5. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่าสวัสดิการต่างๆ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
6. ท่านได้รับรางวัลจากการมีผลงานงานที่ได้รับการยกย่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของ Ihnen มากที่สุด

(ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 หมายถึง เห็นด้วย, 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง, 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<p>ชั่วโมงการทำงานทำงานยืดหยุ่น หมายถึง การปรับเวลาการทำงาน โดยพนักงานสามารถเลือกช่วงเวลาทำงานได้ตามความเหมาะสมเพื่อให้พนักงานแต่ละคนได้ใช้ชีวิตและทำงานได้อย่างมีความสุข โดยไม่ไปกระทบกับงานที่ได้รับมอบหมาย</p>							
1. องค์กรให้พนักงานเลือกช่วงเวลาการทำงานเองได้ โดยให้เหมาะสมกับการใช้ชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. องค์กรมีความยืดหยุ่นเรื่องเวลาเข้า-ออกงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
3. องค์กรให้พนักงานลาพักร้อนได้ตามแผนการทำงานของตัวเอง	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6
4. องค์กรเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าเวลาในการทำงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
<p>สถานที่ทำงานแบบยืดหยุ่น หมายถึง พนักงานสามารถปฏิบัติงานนอกองค์กรได้ตามที่ได้รับอนุญาต โดยไม่จำเป็นต้องเข้ามาในองค์กร แต่จะอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเป็นตัวกลางในการใช้รับ-ส่งงาน เพื่อช่วยให้ลดค่าใช้จ่ายในองค์กร</p>							

ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
1. ท่านสามารถลดค่าใช้จ่ายเนื่องจากไม่ต้องเดินทาง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
2. ท่านสามารถทำงานที่ไหนก็ได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่องาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานได้มากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
<u>การแบ่งปันงาน</u> หมายถึง พนักงานแบ่งปันความรับผิดชอบในงานเพื่อให้มีเวลาที่ยืดหยุ่นไว้สำหรับครอบครัวหรือทำงานอย่างอื่น							
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมีการแบ่งงานกันทำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ท่านมีเวลาเหลือสำหรับทำงานอย่างอื่นที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ท่านมีการทำงานแบบไม่กดดันมากจนเกินไป	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6
4. ท่านมีเวลาเหลือสำหรับให้ครอบครัวมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของฉันทมากที่สุด

(ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 หมายถึง เห็นด้วย, 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง,

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ความผูกพันต่อองค์กร	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่นในองค์กรและพร้อมปฏิบัติตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เช่น การที่องค์กรมีวิสัยทัศน์ที่จะนำองค์กรสู่เป้าหมาย ความเชื่อมั่นในการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาขององค์กรและความเชื่อมั่นความภูมิใจที่มีต่อองค์กร							

ความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
1. ท่านคิดว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมในสภาวะปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ท่านจะชี้แจงและแก้ไข หากได้ยินคนอื่น กล่าวถึงการไฟฟ้า ฯ ในทางเสื่อมเสีย	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าท่านเป็น พนักงานของการไฟฟ้า ฯ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์กร หมายถึง ความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร							
1. ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ท่านจะชี้แจงและแก้ไข หากได้ยินคนอื่น กล่าวถึงการไฟฟ้า ฯ ในทางเสื่อมเสีย	-1	+1	-1	+1	+1	1	0.2
3. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าท่านเป็นพนักงานของการไฟฟ้า ฯ	-1	+1	-1	+1	+1	1	0.2
4. ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6. ท่านพอใจจะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6
7. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จ แม้ว่า ท่านจะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6

ความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
<p>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการในการดำรงไว้ซึ่งตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบอันพึงชอบธรรม</p>							
1. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร แม้ว่าจะมีผู้ชักชวนไปทำงานที่อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร แม้ว่าที่อื่นจะมีระดับตำแหน่งเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ท่านตัดสินใจทำงานในองค์กรเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. ท่านทำงานนานขึ้น ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	วรดา เสงอุดมทรัพย์
วัน เดือน ปี เกิด	18 มีนาคม 2538
สถานที่เกิด	ชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	7/7 ม.7 ต.บ้านสวน ซ.เขาน้อย อ.เมือง จ.ชลบุรี 20000
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	นักบริหารทรัพยากรบุคคล แผนกบุคคลและสวัสดิการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จ.ชลบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ

