หัวข้อวิจัย : ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย

ผู้วิจัย : นางสาวกัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล

หน่วยงาน : คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีที่พิมพ์ : พ.ศ. 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย และเพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย จำนวน 300 คน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดนำมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภค ในประเทศไทย พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 8.77 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom) 11 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p = 0.64291$) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) รวมทั้งค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และ .96 ตามลำดับ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม (TE) สูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กร (CORG) คือ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ .63 รองลงไปคือ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน (JSAT) และองค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์กร (OCLI) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ .38 และ .37 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพล

SPU CHONBURI

ทางตรง (DE) พบว่า องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน (JSAT) มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กร (CORG) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ .38 รองลงไป คือ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) และองค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์กร (OCLI) โดยมีค่าอิทธิพล เท่ากับ .32 และ .31 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลระหว่างปัจจัย พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 84.00 (R^2 = 0.84) และ มีสมการโครงสร้าง คือ CORG = 0.38(JSAT) + 0.31(OCLI) + 0.32(LEAD)

คำสำคัญ : ปัจจัยเชิงสาเหตุ, ความผูกพันต่อองค์กร, บุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย **ภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภค**

SPU CHONBURI

Research Title : Casual Factor Study Influenced to Organizational Commitment of Generation of Y Personnel Working in Energy Business and Public Utility in Thailand

Name of Researcher : Miss. Kanyarat Thiratanachaiyakul

Name of Institution : Sripatum Business School, Sripatum University

Year of Publication : B.E. 2559

ABSTRACT

This research aims to study the casual factor influenced to organizational commitment of Generation of Y Personnel working in Energy Business and Public Utility in Thailand as well as examining the direct, indirect and overall effects of organizational commitment model on the aforementioned generation. Total 300 generation Y personnel working in Energy Business and Public Utility in Thailand were selected for research samples. In the present study, data collected with questionnaires were subjected to data analysis and results compilation with the Statistical Program SPSS, having the statistical significance 0.05. Statistics used in this study comprised of Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation or S.D. and Confirmatory Factor Analysis, including Goodness of fit test with the empirical evidence.

The research Model findings suggest that outcomes of non-parametric statistic effect organizational commitment of Generation of Y Personnel working in Energy Business and Public Utility in Thailand with Chi-Square equals to 8.77 at the Degrees of Freedom 11, having the probability near 1 ($p = 0.64291$) that is Chi-Square has not shown any statistical significance and GFI as well as the modified AGFI equal to 1.00 and .96, respectively which indicated the acceptance of main hypothesis that the research model has passed Goodness of fit test with the empirical evidence and Total Effect on commitment to organization comprised of LEAD, with the effect of .63, and leading job satisfaction (JSAT), OCLI effect equal to.38 and .37, respectively. In consideration of Direct Effect, the findings suggest that job satisfaction (JSAT) has the direct effect on commitment to organization (CORG) with the effect of .38, followed by Executive Leadership (LEAD) and the effect of Organization Climate (OCLI) equal to .32 and .31, respectively. As for the effect between factors, the findings suggest that the casual factor could explain the variation on commitment to

SPU CHONBURI

organization as much as 84.00 percent (R^2 = 0.84) and the structural equation CORG = 0.38(JSAT) + 0.31(OCLI) + 0.32(LEAD)

Keywords : Casual Factor, Commitment to Organization, Generation of Y Personnel, Energy Business and Public Utility

SPU CHONBURI