

Received: Apr. 22, 2025 • Revised: May. 27, 2025 • Accepted: Jun. 09, 2025

บุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพในภาวะวิฤตชีเอ ผ่านความผูกพันองค์กร ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของบริษัท ทีปโก้ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)
The Antecedents of Causal Factors Influencing the Work Performance in VUCA Conditions Through the Organization Engagement of Y Generation Employee of TPCO Food Co., Ltd.

ธีรภัทร ปราสาท (Thiraphat Prasad)¹

กฤษฎา มุฮัมหมัด (Kritsada Muhammad)^{2*}

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพในภาวะวิฤตชีเอ ผ่านความผูกพันองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ทีปโก้ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ประชากรคือ บุคลากรเจนเนอเรชั่นวายของบริษัท ทีปโก้ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 552 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากการเลือกตัวอย่างจำนวน 370 คน ตามหลักความน่าจะเป็นและแบบตามสะดวก การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ แบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลพบว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 148.807 และค่า p-value เท่ากับ 0.057 ค่า Normed Chi-square เท่ากับ 1.210 ค่า RMR เท่ากับ 0.010 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.024 ค่า GFI เท่ากับ 0.958 ค่า AGFI เท่ากับ 0.942 ค่า NFI เท่ากับ 0.962 และค่า CFI เท่ากับ 0.993 กล่าวคือพฤติกรรมการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.90 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และพฤติกรรมการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อม ผ่านความผูกพันองค์กร ที่มีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะ VUCA มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.09 และ 0.92 ตามลำดับ และมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 83

คำสำคัญ: เจนเนอเรชั่นวาย, สภาวะ VUCA, ความผูกพันองค์กร, การทำงานที่มีประสิทธิภาพ, สมการโครงสร้าง

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

Master of Business Administration, Rangsit Business School, Rangsit University

² สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

Management Program, Rangsit Business School, Rangsit University

* Corresponding author, email: kritsada.m@rsu.ac.th

Abstract

This research aims to investigate the antecedents and causal factors influencing work Performance under VUCA conditions, mediated by organization engagement among Generation Y employees at TIPCO Food Co., Ltd. The population comprised of 552 employees. Data were collected using questionnaires from sample of 370 employees, was selected using a combination of probability and convenience sampling methods. Data were analyzed using descriptive statistics and Inferential statistics via structural equation modeling (SEM).

The result indicated that the SEM model was consistent with the empirical data, with a Chi-square p-value of 0.057. Additional fit indices were as follows: Chi-square = 148.807, Normed Chi-square = 1.210, RMR = 0.010, RMSEA = 0.024, GFI = 0.958, AGFI = 0.942, NFI = 0.962, and CFI = 0.993. Work behavior factors had a direct and positive influence on employee work performance in VUCA conditions, with an effect of 0.90. Moreover, work behavior and work environment factors had indirect positive influences on work performance under VUCA conditions through organization engagement with effect sizes of 0.09 and 0.92, respectively. The model demonstrated a predictive power of 0.83.

Keywords: generation y, VUCA conditions, organization engagement, work performance, Structural Equation Modeling (SEM)

บทนำ

อุตสาหกรรมอาหารเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมหลักที่สำคัญของประเทศ ที่มีศักยภาพสูงทั้งในการผลิตเพื่อบริโภคในประเทศและเพื่อการส่งออก และได้รับการสนับสนุนและพัฒนาต่อยอดมาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีแนวโน้มเติบโตขึ้นตามการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ ประเทศไทยมีพื้นฐานด้านการผลิตทางการเกษตรที่มีคุณภาพสูงและมีนวัตกรรมที่ทันสมัย ทำให้มีผลผลิตที่สามารถนำมาใช้เป็นวัตถุดิบได้อย่างหลากหลาย มีแรงงานที่มีคุณภาพ มีเทคโนโลยีการผลิตขั้นสูง และมีการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ดังนั้นอุตสาหกรรมอาหารจึงเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่ม และส่งผลต่อเนื่องให้ระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ที่มีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นในแต่ละปี (สายพิน ชินตระกูลชัย และ ศุภนิษฐ์ ตั้งสง่าศักดิ์ศรี, 2559)

ในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญ ที่ทำให้ทำให้มีการแข่งขันทางภาคธุรกิจรุนแรงมากยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลงของสภาวะสังคมและเศรษฐกิจในทุกมิติของประเทศไทยและของโลกอย่างรวดเร็ว VUCA เป็นคำย่อเพื่ออธิบายสถานการณ์ดังกล่าว ซึ่งเต็มไปด้วยความผันผวน ยากจะคาดเดา มีความซับซ้อนสูง และคลุมเครือเกินกว่าจะอธิบายได้ จากสภาวะการณ์ของ VUCA นี้ได้สร้างผลกระทบอย่าง

มากมายต่อหลายอุตสาหกรรม ที่ทำให้วิถีประจำวันเปลี่ยนไปและ เกิดการใช้ชีวิตในแบบวิถีใหม่ (New Normal) ที่เข้ามามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต ที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาความคิดใหม่และวัฒนธรรมการทำงานในรูปแบบใหม่เข้ามาใช้ รวมไปถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และปัญญาประดิษฐ์ที่เป็นนวัตกรรม ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดธุรกิจแบบใหม่ขึ้นมาทดแทน ซึ่งปัจจัยที่สำคัญและมีส่วนช่วยในการผลักดันองค์กร ให้สามารถดำเนินการได้มีประสิทธิภาพ

จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงของสภาวะ VUCA นี้ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร เพราะมนุษย์เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสิ่งใหม่ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากโครงสร้างด้านประชากรศาสตร์ในปัจจุบัน กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ได้เข้ามามีบทบาทในภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจ ที่มาพร้อมกับค่านิยมและแนวคิดในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยคนกลุ่มนี้จะมีลักษณะเฉพาะตัว ที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความอดทนต่ำ ทำหายกฎระเบียบ มีความทะเยอทะยาน มองโลกในแง่ดีมาก มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานของคนกลุ่มนี้ชอบที่จะทำงานแบบค้นหาข้อมูลใหม่ ๆ และต้องการทำงานร่วมกับผู้อื่น อีกทั้งยังชอบที่จะทำงานแบบหลากหลาย (Multitasking) เป็นผู้ที่มีความสนใจในเทคโนโลยีและรู้จักการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่นำเข้าประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การทำงานรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามคนเจนเนอเรชั่นวายจะมีบุคลิกให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างการทำงานกับเวลาส่วนตัว (Work-life balance) มีความต้องการที่เป็นเจ้าของกิจการ (Entrepreneurship) ซึ่งลักษณะเฉพาะตัวของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายนี้ เป็นผลให้มีแนวโน้มการเปลี่ยนงานสูงหรือความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ จึงมีอัตราการเปลี่ยนงานบ่อย ซึ่งการที่บุคลากรในองค์กรลาออกหรือเปลี่ยนงานบ่อยนั้น ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานและการขับเคลื่อนขององค์กร

บริษัท ทิปโก้ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) นับเป็นหนึ่งในบริษัทผู้นำผลิตภัณฑ์สับปะรดแปรรูปเพื่อการส่งออกในประเทศไทย นอกจากนี้บริษัทยังได้มีการขยายการลงทุนเข้าสู่ธุรกิจน้ำผลไม้พร้อมดื่ม อีกทั้งยังให้ความสำคัญในการวิจัยและพัฒนาปรับปรุงผลผลิตทางการเกษตร ขยายสายพันธุ์พืช และโรงงานสารสกัดพืช ซึ่งบริษัทมีเป้าหมายที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆสำหรับตลาดโลก ทิปโก้ให้ความสำคัญต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์เป็นอย่างสูง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการบริการลูกค้าและพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตและผลิตภัณฑ์ และยังมุ่งเน้นและเสริมสร้างทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงานทุกคนในทุกระดับชั้น โดยมุ่งมั่นที่จะรักษาบุคลากรที่มีความสามารถโดยไม่จำกัดมาจากพื้นฐานที่หลากหลาย รวมถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ในปัจจุบันจำนวนบุคลากรบริษัท ทิปโก้ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) มีจำนวนบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายเพิ่มขึ้น แต่ขณะเดียวกันก็มีอัตราการลาออกของบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายเพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน เห็นได้ชัดเจนว่าบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายมีสัดส่วนการลาออกสูงที่สุดตลอดเวลา 5 ปีอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 70 จากบุคลากรที่ลาออก) การลาออกจากองค์กรนั้นถือเป็นภาระทางต้นทุนขององค์กร เนื่องจาก

องค์กรได้ลงทุนพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการจัดการ และการบริหารงานให้ทำงานได้แล้ว การลาออกส่งผลก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายทั้งที่มาจากกระบวนการสรรหาพนักงานใหม่ เพื่อทดแทนบุคลากรที่ลาออกไป

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะ VUCA ผ่านความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของบริษัททิปโก้ฟูดส์ รูปแบบการศึกษา และการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อให้ทราบข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะ VUCA ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการพัฒนากลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร โดยสามารถตอบสนองความต้องการ และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ ที่ช่วยยกระดับในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยบุคลิกภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และตัวแปรความผูกพันองค์กร ของบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายของบริษัททิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อประยุกต์แบบจำลองโครงสร้าง ในการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ความสัมพันธ์ตัวแปรปัจจัยสาเหตุ ได้แก่ บุคลิกภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และตัวแปรความผูกพันองค์กร ในสภาวะ VUCA ของบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

ทบทวนวรรณกรรม

ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะ VUCA ผ่านความผูกพันองค์กร ของบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวบ่งชี้หรือตัวกำหนด ในการอธิบายปัจจัยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และความผูกพันองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

Laake (2016) ให้ความหมายบุคลิกภาพความต้องการดำรงอยู่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลที่ที่เกิดจากการปรับตัวผ่านมุมมองและประสบการณ์ที่ได้รับเป็นพิเศษ ที่ทำให้มีมุมมองต่อสิ่งที่เผชิญอยู่แตกต่างออกไป ทำให้เกิดความต้องการดำรงอยู่ ซึ่งบุคคลดังกล่าวจะประกอบด้วยคุณลักษณะบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กันหลายประการ ได้แก่ 1) บุคลิกภาพเชิงรุก 2) จิตวิทยาเชิงบวก 3) ทศนคติเชิงบวก และ 4) การมีสติสัมปชัญญะ ที่เป็นจุดมุ่งหมายในตนเอง บ่งบอกถึงความโน้มเอียงที่จะทำให้มีประสบการณ์การทำงานในเชิงบวก กระตือรือร้น มีพลัง ประพฤติตนในการปรับตัวโดยแสดงความพยายามในการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง และริเริ่มการเปลี่ยนแปลงเพื่อเชื่อมต่อผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

Gilmer (1973) สภาพแวดล้อมการทำงานคือสิ่งที่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรที่กำลังปฏิบัติงานในสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน อันได้แก่ 1) ค่านิยมองค์กร 2) ความพึงพอใจในงาน 3) ความยุติธรรมในองค์กร และ 4) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ก็จะทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

Organ & Bateman (1991) พฤติกรรมในการทำงานคือการแสดงออกของบุคคลในทางใดทางหนึ่ง ที่มีต่อเหตุการณ์ในสถานที่ทำงาน ซึ่งถ้าเป็นพฤติกรรมเชิงบวกจะเป็นสิ่งที่ต้องการขององค์กร ถ้าในทางตรงกันข้ามเป็นพฤติกรรมในทางลบก็จะเป็นที่ต่อต้านการขององค์กร พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กรพบว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประการคือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) ซึ่งพฤติกรรมในการทำงานที่เป็นตัวกำหนดที่สำคัญประกอบด้วย 1) ความสามารถในการทำงาน 2) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร Smith et al. (1969) 3) การเป็นผู้นำ 4) การปรับตัว โดยที่แต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันนี้จะสามารถทำให้องค์กรขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Baron & Kenny (1986) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามการทำงานและความผูกพันของบุคลากรเกิดจากสี่ปัจจัยประกอบด้วยลักษณะงาน โอกาสในการหางานใหม่ ลักษณะส่วนบุคคล และ สภาพการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นการที่บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทอย่างสุดความสามารถเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และรวมถึงการยึดมั่น ที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความผูกพันขององค์กรคือความรู้สึกในด้านบวกที่มีความสัมพันธ์กับงาน โดยแสดงออกใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) 2) การอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) และ 3) การให้เวลากับงาน (Absorption) (Schaufeli et al., 2002)

Ryan & Smith (1954) การทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่ง ที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานเป็นความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรให้สำเร็จ ซึ่งสามารถประเมินได้สองลักษณะคือ ประสิทธิภาพจากการประเมินผลการทำงานโดยตนเอง คือการพิจารณาความรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจ การประสบความสำเร็จในการทำงาน การแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย และประสิทธิภาพจากการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชา คือ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการทำงานของพนักงานในด้านความรู้ความเข้าใจ ความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความรวดเร็วในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะมีตัวกำหนดที่สำคัญ 3 ด้านประกอบด้วย 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) 2) การอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) และ 3) การให้เวลากับงาน (Absorption) (Schaufeli et al., 2002)

VUCA World คือ ตัวย่อที่นำมาใช้อธิบายบริบทของสถานการณ์ทางธุรกิจที่อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คือ 1) เวลา (Volatility) ความเปลี่ยนแปลงหมายถึงความผันผวนทางเศรษฐกิจจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและบ่อยครั้งมากกว่าในอดีต 2) มีความไม่แน่นอน (Uncertainty) ภาวะที่ไม่สามารถคาดการณ์ปัญหาและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 3) ความซับซ้อน (Complexity) ของปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องจนยากที่จะทำความเข้าใจถึงสาเหตุและแนวทางการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ และ 4) ความคลุมเครือไม่ชัดเจน (Ambiguity) การขาดความชัดเจนของเหตุการณ์นั้น ๆ จึงนำไปสู่ปัญหาในการทำความเข้าใจความเสี่ยงและโอกาสต่าง ๆ ก่อนที่ความเสี่ยงและโอกาสเหล่านั้นจะส่งผลเสีย (HREX Asia, 2021)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีกระบวนการทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) โดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) พิจารณาประชากร คือ บุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของบริษัททีปโก้ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 552 คน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามสัดส่วนของบุคลากรเงินเนอเรชั่นวาย โดยแบ่งเป็น 5 ชั้นภูมิ ตามช่วงอายุตั้งแต่ 28-43 ปี

เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Question) ให้เลือกตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choices) ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) วุฒิการศึกษา 5) ตำแหน่งงาน 6) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตอนที่ 2 บุคลิกภาพในการทำงาน ได้แก่ 1) บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) 2) จิตวิทยาเชิงบวก (Autotelic Personality) 3) ทักษะคติเชิงบวก (Trait Positive Affect) 4) การมีสติสัมปชัญญะ (Conscientiousness) ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ 1) ค่านิยมองค์กร (Organizational Values) 2) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) 3) ความยุติธรรมในองค์กร (Trust/Justice) 4) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (Roles and responsibilities) ตอนที่ 4 พฤติกรรมในการทำงาน ได้แก่ 1) ความสามารถในการทำงาน (Personal Ability Initiative) 2) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) 3) การเป็นผู้นำ (Leadership) 4) การปรับตัว (Adaptive) ตอนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น 2) การอุทิศตนให้กับงาน 3) การให้เวลากับงาน และตอนที่ 6 การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) คุณภาพผลงาน 2) ปริมาณผลงาน 3) ความรวดเร็ว โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 – 5 ลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

การทดสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2558, น.159) ผลการทดสอบพบว่า มีค่ามากกว่า 0.6 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มคนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของ Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2567) ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.83

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ในการอธิบายปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ในส่วนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายตอนที่ 2-5 และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ได้แก่ บุคลิกภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการทำงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรเจนเนอเรชันวายของบริษัทปิ๊ปส์ จำกัด (มหาชน) โดยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ 1) ตรวจสอบการแจกแจงเป็นปกติ เพื่อวัดการกระจายตัวและการสมมาตรของข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness Index) และค่าความโด่ง (Kurtosis Index) โดยจะต้องมีค่า Skewness Index ไม่เกิน 3 และค่า Kurtosis index ไม่เกิน 10 (Schumacker & Lomax, 2010). 2) การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อทดสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ ซึ่งเป็นภาวะที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป โดยหากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันไม่เกิน 0.80 จึงถือว่าไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551) 3) การตรวจสอบแบบจำลองการวัด โดยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ จะต้องมีความมากกว่า 0.5 นอกจากนี้การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง ต้องมีความมากกว่า 0.7 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 (Hair et al., 2010) 4) แบบจำลองโครงสร้าง (Structural Model) โดยทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายบริษัทปิ๊ปส์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อม

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยแบ่งออกเป็นสองส่วน ได้แก่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ได้แก่ บุคลิกภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและ การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของบริษัททีปโก้ฟู้ดส์ ตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 จากกลุ่มตัวอย่าง 370 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 53.2) มีอายุ 32 – 35 ปี (ร้อยละ 35.1) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 54.6) สถานภาพโสด (ร้อยละ 56.5) มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 - 6 ปี (ร้อยละ 41.4) มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 53.0) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท (ร้อยละ 45.1)

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์เชิงยืนยันระหว่างตัวแปรตามกรอบแนวคิดที่สร้างขึ้น

1. ผลการตรวจสอบการแจกแจงความปกติของข้อมูล

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรแต่ละด้าน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความเบ้	ความโด่ง
บุคลิกภาพการทำงาน				
- บุคลิกภาพเชิงรุก	3.24	0.43	0.35	0.10
- จิตวิทยาเชิงบวก	2.93	0.45	0.58	0.63
- ทักษะคิดเชิงบวก	3.47	0.47	0.07	-0.22
- การมีสติสัมปชัญญะ	3.71	0.49	-1.16	-0.33
สภาพแวดล้อมการทำงาน				
- ค่านิยมองค์กร	4.04	0.49	-0.53	-0.06
- ความพึงพอใจในงาน	3.92	0.46	-0.03	-0.19
- ความยุติธรรมในองค์กร	3.91	0.45	-0.21	-0.45
- บทบาทหน้าความรับผิดชอบ	4.04	0.40	0.06	0.34
พฤติกรรมการทำงาน				
- ความสามารถในการทำงาน	4.11	0.63	-0.61	0.65
- การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	3.98	0.68	-0.45	0.18
- ความเป็นผู้นำ	4.35	0.62	-0.95	1.16
- การปรับตัว	4.05	0.50	-0.30	-0.40

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรแต่ละด้าน (ต่อ)

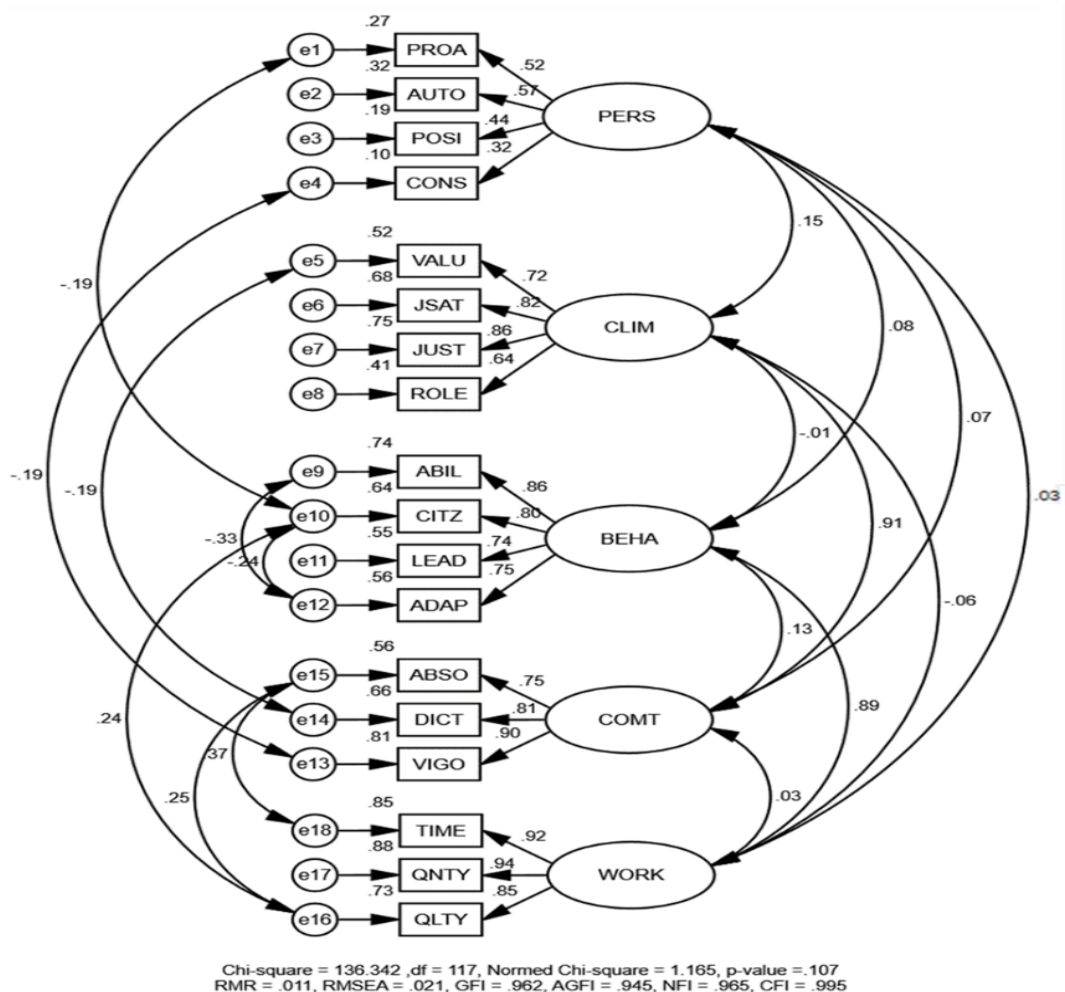
ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความเบ้	ความโด่ง
ความผูกพันองค์กร				
- ความกระตือรือร้น	3.93	0.49	-0.49	-0.33
- การอุทิศตนให้กับงาน	3.85	0.48	-0.09	-0.44
- การให้เวลากับงาน	4.05	0.41	-0.43	-0.04
การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะ VUCA				
- ด้านคุณภาพผลงาน	4.13	0.66	-0.64	0.57
- ด้านปริมาณผลงาน	4.09	0.69	-0.51	0.11
- ด้านความรวดเร็ว	4.10	0.67	-0.57	0.42

จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้และความโด่งของตัวแปรแต่ละด้าน พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีการแจกแจงแบบปกติ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness) ของตัวแปร พบว่ามีค่าระหว่าง -1.16 ถึง 0.58 ซึ่งมีค่าความเบ้บวกกลับสูงไม่เกิน 3.00 และค่าความโด่ง (Kurtosis) มีค่าระหว่าง -0.45 ถึง 1.16 ซึ่งมีค่าความโด่งบวกกลับไม่เกิน 10.00 สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งหมดมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ

2. การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model)

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระหว่าง 0.079 ถึง 0.868 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง จึงสรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตทุกตัวไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น หรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

3. การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้



ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่หนึ่งของแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะ VUCA หลังการปรับโมเดล

จากภาพที่ 1 พบว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่หนึ่งของแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะ VUCA หลังการปรับโมเดล พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square เท่ากับ 136.342 และค่า p-value เท่ากับ 0.107 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์อื่น ๆ พบว่า ค่า Normed Chi-Square เท่ากับ 1.165 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (<2) ค่า RMR เท่ากับ 0.011 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (<0.05) ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.021 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (<0.05) ค่า GFI เท่ากับ 0.962 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.95) ค่า AGFI เท่ากับ 0.945 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.90) ค่า NFI เท่ากับ 0.965 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.90) และค่า CFI เท่ากับ 0.995 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.90) โดยรวมสามารถสรุปได้ว่าแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในแต่ละตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง -0.06 ถึง 0.91

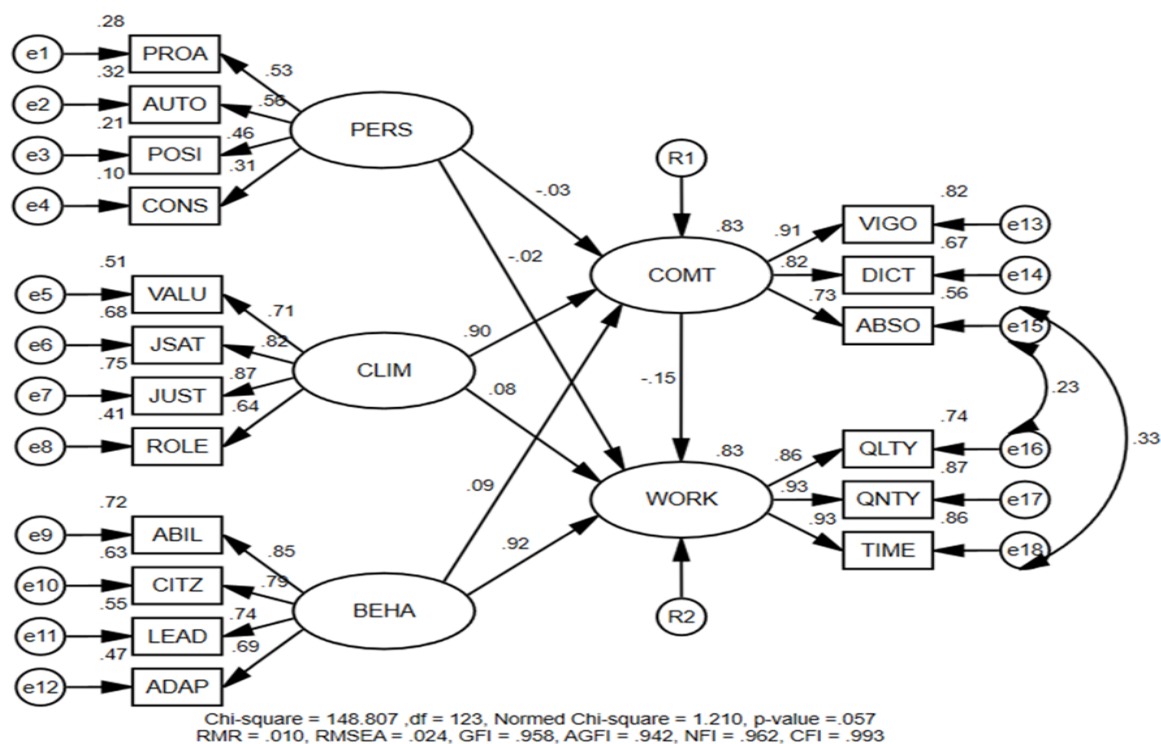
ตารางที่ 2 แสดงการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ตัวแปร	Factor Loading	R ²	CR	AVE
บุคลิกภาพการทำงาน			0.67	0.22
- บุคลิกภาพเชิงรุก	0.52	0.27		
- จิตวิทยาเชิงบวก	0.57	0.32		
- ทักษะคิดเชิงบวก	0.44	0.19		
- การมีสติสัมปชัญญะ	0.32	0.10		
สภาพแวดล้อมการทำงาน			0.71	0.59
- ค่านิยมองค์กร	0.72	0.52		
- ความพึงพอใจในงาน	0.82	0.68		
- ความยุติธรรมในองค์กร	0.86	0.75		
- บทบาทหน้าความรับผิดชอบ	0.64	0.41		
พฤติกรรมการทำงาน			0.85	0.62
- ความสามารถในการทำงาน	0.86	0.74		
- การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	0.80	0.64		
- ความเป็นผู้นำ	0.74	0.55		
- การปรับตัว	0.75	0.56		
ความผูกพันองค์กร			0.77	0.67
- ความกระตือรือร้น	0.75	0.56		
- การอุทิศตนให้กับงาน	0.81	0.66		
- การให้เวลากับงาน	0.90	0.81		
การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะ VUCA			0.82	0.81
- ด้านคุณภาพผลงาน	0.92	0.85		
- ด้านปริมาณผลงาน	0.94	0.88		
- ด้านความรวดเร็ว	0.85	0.73		

จากตารางที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่ามากกว่า 0.5 (ยกเว้นองค์ประกอบของบุคลิกภาพการทำงาน ด้านการมีสติสัมปชัญญะ และ ด้านทักษะคิดเชิงบวกเท่านั้น ที่มีค่าน้ำหนัก 0.32 และ 0.44 ตามลำดับ) ค่าความเชื่อมั่นรวม (Composite

Reliability: CR) ของทั้ง 5 ตัวแปรแฝงมีค่า 0.76 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) ของทั้ง 5 ตัวแปรแฝงมีค่า 0.58 (Hair et al., 2010)

4. การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง (Structural Model)



ภาพที่ 2 แบบจำลองโครงสร้างและผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

จากภาพที่ 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรทั้งหมดในแบบจำลองโครงสร้าง พบว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของนุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพผ่านทางความผูกพันองค์กร หลังการปรับโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square เท่ากับ 148.807 และเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์อื่น ๆ พบว่า ค่า Normed Chi-Square เท่ากับ 1.210 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (<2) ค่า RMR เท่ากับ 0.010 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (<0.05) ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (<0.05) ค่า GFI เท่ากับ 0.958 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.95) ค่า AGFI เท่ากับ 0.942 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.90) ค่า NFI เท่ากับ 0.962 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.90) และค่า CFI เท่ากับ 0.993 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.90) เห็นได้ว่าค่าทางสถิติทุกค่าผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของนุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพผ่านทางความผูกพันองค์กร หลังการปรับโมเดลตามคำแนะนำดัชนีการปรับโมเดล ทำ

ให้แบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยข้อมูลผลการทดสอบและวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพผ่านทางความผูกพันองค์กรหลังการปรับโมเดล แสดงในตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะ VUCA ผ่านทางความผูกพันองค์กร หลังการปรับโมเดล

ตัวแปรตาม	ตัวแปรสาเหตุ	b	β	S.E.	C.R.
ความผูกพันองค์กร	บุคลิภาพการทำงาน	-0.06	-0.03	0.091	-0.640
	สภาพแวดล้อมการทำงาน	1.15	0.90	0.077	14.935***
	พฤติกรรมการทำงาน	0.07	0.09	0.028	2.382*
การทำงานที่มี	บุคลิภาพการทำงาน	-0.05	-0.02	0.107	-0.469
ประสิทธิภาพในสภาวะ	สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.13	0.08	0.182	0.705
VUCA	พฤติกรรมการทำงาน	0.90	0.92	0.052	17.498***
	ความผูกพันองค์กร	-0.19	-0.15	0.143	-1.293

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันองค์กรบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายของบริษัทปิ๊ปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.01 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 83.0 และพฤติกรรมการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะ VUCA อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 83.0

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพผ่านทางความผูกพันองค์กร หลังการปรับโมเดล

ตัวแปรสาเหตุ	อิทธิพล	ความผูกพัน องค์กร	การทำงานที่มี ประสิทธิภาพ
บุคลิกภาพการทำงาน	อิทธิพลทางตรง	-0.03	-0.02
	อิทธิพลทางอ้อม	-	0.005
	อิทธิพลรวม	-0.03	-0.015
สภาพแวดล้อมการทำงาน	อิทธิพลทางตรง	0.90	0.08
	อิทธิพลทางอ้อม	-	-0.14
	อิทธิพลรวม	0.90	-0.06
พฤติกรรมการทำงาน	อิทธิพลทางตรง	0.09	0.92
	อิทธิพลทางอ้อม	-	-0.014
	อิทธิพลรวม	0.09	0.906
ความผูกพันองค์กร	อิทธิพลทางตรง	-	-0.15
	อิทธิพลทางอ้อม	-	-
	อิทธิพลรวม	-	-0.15

จากตารางที่ 4 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแต่ละตัวแปรสาเหตุของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะ VUCA ผ่านทางความผูกพันองค์กร หลังการปรับโมเดล พบว่า

1) บุคลิกภาพการทำงาน มีอิทธิพลทางลบโดยตรงต่อความผูกพันองค์กรและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เท่ากับ -0.15 และ-0.02 ตามลำดับ และพบว่าบุคลิกภาพการทำงานมีอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมต่อผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพผ่านทางความผูกพันองค์กรเท่ากับ 0.005 โดยบุคลิกภาพการทำงานมีอิทธิพลทางลบโดยรวมต่อความผูกพันองค์กร และการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เท่ากับ -0.03 และ -0.015 ตามลำดับ กล่าวคือบุคลิกภาพการทำงานไม่มีผลโดยตรงที่ทำให้พนักงานเจเนอเรชั่นวายเกิดความผูกพันองค์กร แต่มีผลโดยอ้อมต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะ VUCA ของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย

2) สภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความผูกพันองค์กรและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 0.90 และ 0.08 ตามลำดับ และพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลทางลบโดยอ้อมต่อผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพผ่านทางความผูกพันองค์กร เท่ากับ -0.14 โดยสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลทางบวกโดยรวมต่อความผูกพันองค์กรเท่ากับ 0.98 แต่มีอิทธิพลทางลบโดยรวมต่อการดำเนินงาน

ที่มีประสิทธิภาพ เท่ากับ -0.06 กล่าวคือสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลโดยตรงที่ทำให้พนักงานเงินเจอเรชั่นวายเกิดความผูกพันองค์กร และ มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะ VUCA

3) พฤติกรรมการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความผูกพันองค์กรและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 0.09 และ 0.92 ตามลำดับ และพบว่าพฤติกรรมการทำงาน มีอิทธิพลทางลบโดยอ้อมต่อผลการการทำงานที่มีประสิทธิภาพผ่านทางความผูกพันองค์กร เท่ากับ -0.014 โดยพฤติกรรมการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยรวมต่อความผูกพันองค์กร และการทำงานที่มีประสิทธิภาพเท่ากับ 0.09 และ 0.906 ตามลำดับ กล่าวคือพฤติกรรมการทำงานมีผลโดยตรงที่ทำให้พนักงานเงินเจอเรชั่นวายเกิดความผูกพันองค์กร และ มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะ VUCA

4) ความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลทางลบโดยตรงต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 0.45 กล่าวคือความผูกพันองค์กรไม่มีผลโดยตรงที่ทำให้พนักงานเงินเจอเรชั่นวายมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะ VUCA

จากภาพที่ 2 และข้อมูลผลการทดสอบและวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะ VUCA ผ่านทางความผูกพันองค์กร (ตารางที่ 3 และตารางที่ 4) สามารถสรุปได้ดังนี้ การทำงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะ VUCA ของบุคลากรกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายบริษัทปิ๊ปโก้ดส์ ได้รับอิทธิพลสูงสุดจากตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน ($\beta = 0.92$) รองลงมาคือสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\beta = 0.08$) บุคลิกภาพการทำงาน ($\beta = -0.02$) และ ความผูกพันองค์กร ($\beta = -0.15$) ตามลำดับ โดยพบว่า พฤติกรรมการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายบริษัทปิ๊ปโก้ดส์ ที่ระดับอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.09 และ 0.90 ตามลำดับ โดยพบว่า บุคลิกภาพการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะ VUCA ของบุคลากรกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายบริษัทปิ๊ปโก้ดส์ ผ่านความผูกพันองค์กร ที่ระดับอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยบุปปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในภาวะวิฤตี่เื้อผ่านความผูกพันองค์กร ของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายของบริษัทปิ๊ปโก้ดส์ อภิปรายได้ว่า

1. พฤติกรรมการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเงินเจอเรชั่นวายของบริษัทปิ๊ปโก้ดส์ เกิดความผูกพันองค์กร และ มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะ VUCA ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อผลการการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะ VUCA โดยมีค่าอิทธิพลรวม $\beta = 0.906$ ซึ่งสามารถแยกเป็นอิทธิพลทางตรง ($\beta = 0.92$) พฤติกรรมการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพในสภาวะ VUCA และความผูกพันองค์กรของบุคลากรกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย บริษัทปิ๊ปโก้ดส์ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า การปรับตัวเป็นหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่า บริษัทปิ๊ปโก้ดส์ มีการกำหนด

นโยบายในการปฏิบัติงานที่ดีสอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้า ความมั่นคงอย่างยั่งยืน อีกทั้งภายในองค์กรก็มีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน การจัดทำโครงสร้างองค์กรที่ตรงกับลักษณะงาน เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานและองค์กรและก่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีตามไปด้วย บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของบริษัทปิ๊ปฟูดส์ให้ความสนใจและมุ่งมั่นในเรื่องการปรับตัวภายในองค์กรอย่างมาก เนื่องจากสภาวะ VUCA ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงในปัจจุบันทำให้บริษัทและพนักงานต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดหลังจาก ได้รับผลกระทบอย่างหนักหน่วงทั้งสภาวะโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) สภาวะสงครามในภูมิภาคต่างๆ ที่ส่งผลต่อสภาวะเศรษฐกิจในประเทศ ต่างประเทศและทั่วโลก การปรับตัวสำหรับบุคลากรและพนักงานในทุกระดับชั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็น ที่จะทำให้การสถานะของการดำรงอยู่ในองค์กรมีความมั่นคงถาวร ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ถึงแม้ว่าจะต้องปรับตัวให้มีความสามารถที่หลากหลาย หรือทำงานได้ในหลายรูปแบบรวมถึงการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อให้บุคลากรและองค์กรคงสถานะที่ดีไว้ การปรับตัวจึงเป็นเหตุปัจจัยที่บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของบริษัทปิ๊ปฟูดส์ตระหนักถึงมากที่สุด ซึ่งส่งผลทางบวกให้เกิดการแข่งขันและทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจที่จะใช้พลังและความรู้ความสามารถเพียรพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานที่ดี ถูกต้องและปฏิบัติงาน อีกทั้งยังส่งผลต่อเนื่องไปถึงความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์พันธ์ ศรีเมือง และจวีวรรณ จันพลา (2565) เรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวในการทำงานมีจำนวน 4 ตัวแปร ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ตัวแปรบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเปิดเผยตัวเอง และตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ อีกทั้งยังพบว่าตัวแปรความสามารถในการปรับตัวในการทำงานยังส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานเช่นกัน แสดงว่าพนักงานที่มีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานทำให้มีการปรับตัวในการทำงานดี เมื่อพนักงานเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะมีการช่วยเหลือพึ่งพากันและกัน ให้คำปรึกษาด้านส่วนตัวและการทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีความใกล้ชิดห่วงใยสนิทสนมซึ่งกันและกันร่วมกันวางแผนในการทำงาน และการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ด้วยความรักและความสามัคคี ดังนั้นเมื่อมีสัมพันธภาพที่ดีก็จะส่งผลให้พนักงานบริษัทมีการปรับตัวในการทำงานที่ดีไปด้วย

2. สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเจนเนอเรชั่นวายของบริษัทปิ๊ปฟูดส์ เกิดความผูกพันองค์กรในสภาวะ VUCA เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายในสภาวะวิฤตชีของของบริษัทปิ๊ปฟูดส์ จำกัด (มหาชน) โดยมีค่าอิทธิพลรวม ($\beta=0.90$)

สภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันองค์กร ในสภาวะ VUCA ของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทปิ๊ปโก้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่าความยุติธรรมในองค์กรเป็นหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสามารถอธิบายผลได้ว่า บริษัทปิ๊ปโก้ ซึ่งจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2519 สามารถแสดงให้เห็นถึงความมั่นคง ภาพลักษณ์ที่ดี และเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานในหลายภาคส่วน มีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานที่ดีสอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้า ความมั่นคงอย่างยั่งยืน อีกทั้งภายในองค์กรก็มีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน การจัดทำโครงสร้างองค์กรที่ตรงกับลักษณะงาน มีการกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร และการตอบแทนผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านค่าตอบแทนและการให้รางวัลที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน เงินพิเศษ โบนัส ค่าล่วงเวลา และผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การยกย่อง ชมเชย การเลื่อนตำแหน่งกรณีพิเศษ การจัดให้มีรถบริการรับ – ส่ง การจัดให้มีสถานพยาบาลอยู่ในองค์กร กิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ และจัดพื้นที่สำหรับการพักผ่อน และมีการจัดการเรื่องระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐานต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร ดังนั้นการมุ่งใจให้บุคลากรเห็นว่าองค์กรมีความมั่นคงและรวมถึงตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนมีความมั่นคง สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานและองค์กรและก่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีตามไปด้วย บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของบริษัทปิ๊ปโก้ให้ความพึงพอใจและมุ่งมั่นในเรื่องความยุติธรรมภายในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานที่ดี และมั่นใจว่าผลงานนั้น ๆ ได้รับการประเมินอย่างถูกต้องและเหมาะสมเพียงพอ ส่งผลต่อเนื่องไปถึงความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป และ บริษัทปิ๊ปโก้ได้กำหนดนโยบายในการปฏิบัติที่ดีในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้า ความมั่นคงอย่างยั่งยืนของพนักงานและองค์กร มีการสร้างการมีส่วนร่วมและให้กับพนักงานในทุกระดับปฏิบัติการ ได้แสดงความคิดเห็นเสนอแนะเพื่อให้พนักงานและผู้บริหารมีความไว้วางใจกัน เคารพซึ่งกันและกัน พร้อมร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจที่จะใช้พลังและความรู้ความสามารถเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน และ บริษัทปิ๊ปโก้ให้ความสำคัญกับการดูแล เอาใจใส่บุคลากรมีการสำรวจความพึงพอใจ การรับฟังข้อเสนอแนะพร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างเปิดกว้าง เพื่อนำไปสู่การให้ข้อเท็จจริงและปรับปรุงพัฒนาในเรื่องที่บุคลากรเสนอแนะผ่านหลายช่องทาง เช่น สื่อสารผ่านประกาศข่าวภายในหน่วยงาน สื่อสารผ่านตัวแทนพนักงาน การจัดประชุมต่าง ๆ รวมถึงการจัดการเวลาการทำงานให้มีชั่วโมงการทำงานรายสัปดาห์ที่ 45 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ให้พนักงานได้มีเวลาพักผ่อนได้อย่างเพียงพอเท่าเทียมกัน เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร จึงจำเป็นต้องส่งเสริมสร้างความผูกพันต่องานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายให้แสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้แสดงศักยภาพทำงานเต็มความสามารถเพื่อต้องการให้ผลงานออกมาดีที่สุดในความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้งานสามารถส่ง

มอบได้ตามกำหนดเวลา และสามารถสละเวลาให้กับงาน ซึ่งทั้งหมดนี้เพื่อเป็นการดูแลและรักษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้อยู่ในระดับสูงอย่างเท่าเทียมกัน อันจะทำให้บุคลากรสามารถส่งมอบผลการปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมลรัตน์ วงศ์ษาประกร (2564) เรื่อง อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจในองค์กรที่มีต่อความผูกพันในองค์กรขององค์กรภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครพบว่าความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กรขององค์กรภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครพบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรและความไว้วางใจในองค์กร ของงานวิจัยชิ้นนี้พบว่า ความยุติธรรมทั้ง 4 ด้านไม่ว่าจะเป็นความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ความยุติธรรมในระบบล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบว่าความยุติธรรมในการปฏิบัติและความยุติธรรมในระบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความไว้วางใจในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1) องค์กรสามารถนำผลการวิจัยที่ได้จากข้อค้นพบไปสู่การพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้ในการต่อยอดและสร้างทัศนคติระหว่างบุคลากรกับองค์กรให้สามารถรับมือกับการจัดการบุคลากรเงินเนอเรชั่นวาย ให้มีความพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานให้กับองค์กร เพื่อให้สามารถส่งมอบผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้ตามเป้าหมาย และควรมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงแผนการดำเนินงานและผลสำเร็จในแต่ละปีเพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน อันจะส่งผลต่อการสร้างแรงงูใจในการทำงาน และเสริมสร้างความผูกพันต่องาน และเป็นการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

2) องค์กรสามารถนำผลการวิจัยที่ได้จากข้อค้นพบไปสู่การพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างแผนการอบรมและพัฒนาบุคลากรประจำปี รวมถึงแผนกลยุทธ์การดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันระหว่างเงินเนอเรชั่นต่าง ๆ และการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เข้าใจถึงพฤติกรรมในการทำงานร่วมกัน ทำให้สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกันได้อย่างเหมาะสม และเพื่อให้สามารถดึงศักยภาพและความรู้ความสามารถให้ได้มากที่สุด ทำให้อยู่ร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีความสุข อีกทั้งยังก่อให้เกิดความเข้าใจในมุมมองระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารขององค์กร

3) องค์กรสามารถนำผลการวิจัยที่ได้จากข้อค้นพบไปสู่การพัฒนาบุคลากร โดยการกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายโดยเฉพาะด้านความมั่นคงในการทำงานผ่านนโยบาย

ขององค์กรโดยเพิ่มระดับศักยภาพของบุคลากร ลดความกังวล ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและการกำหนดนโยบายคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อีกทั้งในการกำหนดรูปแบบการตอบแทนผล การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีแนวทางการประเมินที่ชัดเจนให้กับพนักงานในระดับต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม สามารถเทียบเคียงได้กับบริษัทหรือองค์กรชั้นนำของประเทศ การกำหนดแนวทาง เส้นทาง การเติบโตในสายงาน การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ได้อย่างเหมาะสม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา และ จิรดา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และ จิรดา วานิชย์บัญชา. (2567). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐปรกรณ์ ตั้งสุกิจจากรณ์. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรม สร้างนวัตกรรมในงาน ของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปัทมา เจริญพรพรหม. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา พนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภคข้ามชาติแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงษ์พันธ์ ศรีเมือง และ จุฬวรรณ จันทลา. (2565). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการปรับตัวในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 11(1), 43-66.
- พรทิพย์ เกิดน้าย. (2563). บุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ผ่านความผูกพันต่องานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรังสิต.
- พรณิดา คำนา. (2562). ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมลรัตน์ วงศ์ภูษาประกร. (2564). อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจในองค์กรที่มีต่อความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สายพิน ชินตระกูลชัย และ ศุภณิตย์ ตั้งสง่าศักดิ์ศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างอุตสาหกรรมอาหารและสาขาการผลิต อื่นในระบบเศรษฐกิจ. (Discussion Paper Series). คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2551). วิวัฒนาการวิจัยเชิงคุณภาพ : การวิจัยปัญหาปัจจุบันและการวิจัยอนาคตกาล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดดา.

- อนงค์นุช คุณวงษา. (2559). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ปัญหา อุปสรรค และความต้องการเพื่อส่งเสริมการปรับตัวทางอาชีพ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Coates, Tabitha K. L. (2014). *The meaning of work for five generation-y employees: A hermeneutic phenomenological study*. (Unpublished doctoral dissertation). Degree of Doctor of Philosophy, Colorado State University Fort Collins, Colorado.
- Fountain, L. T. (2018). *Mentoring elements that influence employee engagement*. (Unpublished doctoral dissertation). Degree of Doctor of Philosophy Management, Walden University.
- Gilmer, V. B. (1973). *Applied psychology*. New York: Mc Graw-Hill.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. (7th ed.). New York: Pearson.
- HREX Asia. (2021). *VUCA ในโลกการทำงานสมัยใหม่: 4 เทคนิครับมือความไม่แน่นอนสำหรับผู้ยุคใหม่*. Retrieved from <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/vuca-for-leader-in-future-work-03032021/>
- Laake, S. P. (2016). *Employee engagement: Measuring factors to improve organizational outcomes* (Master's thesis, Ohio State University). OhioLINK Electronic Theses and Dissertations Center. http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=osu1469024933
- Organ, D. W. & Bateman, T. S. (1991). *Organizational behavior*. (4th ed.). IL: Irwin.
- Peter, A. B. (2016). *The impact of authentic leadership behavior on employee engagement and organizational ethical culture in Nigeria*. (Unpublished doctoral dissertation). Degree of Doctor of Philosophy, Department of Human Resource Development and Technology, The University of Texas at Tyler.
- Ryan, T. A. & Smith, P. C. (1954). *Principle of industrial psychology*. New York: The Mcnalla Press Company.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two samples confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2010). *A beginners guide to structural equation modeling*. New York: Routledge.
- Seifert, L. (2018). *Employee engagement and its potential influence on selected performance metrics. A case study*. (Unpublished master's thesis). Program in Management and International Business, Aalto University School of Business.
- Smith, P.C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.